



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

“Determinar la influencia de la discriminación sexual respecto a la inserción laboral de personas homosexuales y el nivel de afectación en el derecho a la igualdad en la municipalidad provincial de San Martín- Tarapoto en el año 2014”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADA**

AUTORA:

Margarita del Carmen Salazar Vásquez

ASESORA:

Dra. Grethel Silva Humantumba.

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho constitucional

TARAPOTO- PERÚ

2019




ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

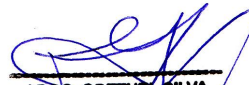
El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña **SALAZAR VÁSQUEZ MARGARITA DEL CARMEN** cuyo título es: **DETERMINAR LA INFLUENCIA DE LA DISCRIMINACIÓN SEXUAL RESPECTO A LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS HOMOSEXUALES Y EL NIVEL DE AFECTACIÓN EN EL DERECHO A LA IGUALDAD EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN- TARAPOTO, EN EL AÑO 2014.**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por la estudiante, otorgándole el calificativo de: **18 (DIECIOCHO).**


Tarapoto, 06 de julio de 2015


Luz A. Saavedra Silva
ABOGADA
Reg. I.C.A.L. 3567

PRESIDENTE


ABOG. GREHEL SILVA
HUAMANTUMBA CASM N° 396

SECRETARIO


Christopher Vásquez Gaviola
Abogado - C.I.E. N° 968

VOCAL



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Dedicatoria

Con amor y cariño para mi papá y mamá que hicieron todo en la vida para poder lograr mis sueños, gracias.

A mis amados hijos: Joaquín, Hellen y Mateo para quienes ningún sacrificio es suficiente, con su luz y amor han iluminado mi vida y hacen mi camino más claro.

Iván, esposo y amigo; gracias amor por estar a mi lado, en aquel momento en que el trabajar y estudiar ocuparon gran parte de mi tiempo.

A mi mejor amiga; no me alcanzaría la vida para agradecer todo lo que hiciste por mí, gracias hermana.

Agradecimiento

A cada uno de nuestros docentes de la Universidad César Vallejo, pues a lo largo de mi carrera aportaron mucho a mi aprendizaje; por ser los formadores de nuestra vida Profesional, a todos muchas gracias

Declaratoria de Autenticidad

Yo, MARGARITA DEL CARMEN SALAZAR VÁSQUEZ, identificada con DNI N° 45272432, estudiante de Derecho de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: **“Determinar la influencia de la discriminación sexual respecto a la inserción laboral de personas homosexuales y el nivel de afectación en el derecho a la igualdad en la municipalidad provincial de San Martín - Tarapoto, en el año 2014”;**

Declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría.

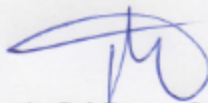
He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

La tesis no ha sido auto plagio; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, someténdome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 27 de abril, 2015



Margarita Del Carmen Salazar Vásquez

DNI 45272432

Presentación

Señores miembros del jurado calificador; cumpliendo con las disposiciones establecidas en el reglamento de grado y títulos de la Universidad César Vallejo; pongo a vuestra consideración la presente investigación titulada “Determinar la influencia de la discriminación sexual respecto a la inserción laboral personas homosexuales y el nivel de afectación en el derecho a la igualdad en la municipalidad provincial de San Martín - Tarapoto, en el año 2014”, con la finalidad de optar el título de Abogado.

La investigación está dividida en siete capítulos:

I. INTRODUCCIÓN. Se considera la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos de la investigación.

II. MÉTODO. Se menciona el diseño de investigación; variables, operacionalización; población y muestra; técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad y métodos de análisis de datos.

III. RESULTADOS. En esta parte se menciona las consecuencias del procesamiento de la información.

IV. DISCUSIÓN. Se presenta el análisis y discusión de los resultados encontrados durante la tesis.

V. CONCLUSIONES. Se considera en enunciados cortos, teniendo en cuenta los objetivos planteados.

VI. RECOMENDACIONES. Se precisa en base a los hallazgos encontrados.

VII. REFERENCIAS. Se consigna todos los autores de la investigación.

Índice

Página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
 I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Realidad problemática.....	13
1.2 Trabajos previos.....	14
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	19
1.4 Formulación del problema.....	34
1.5 Justificación del estudio.....	34
1.6 Hipótesis.....	34
1.7 Objetivos.....	35
 II. MÉTODO	
2.1 Diseño de investigación.....	37
2.2 Variables, operacionalización.....	38
2.3 Población y muestra.....	40
2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos.....	41
2.5 Métodos de análisis de datos.....	42
2.6 Aspectos éticos	
 III. RESULTADOS.....	43
IV. DISCUSIÓN.....	50
V. CONCLUSIONES.....	52

VI. RECOMENDACIONES.....	53
VII.REFERENCIAS	54

ANEXOS

Matriz de consistencia

Instrumentos de recolección de datos

Validación de instrumentos

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación.

Acta de aprobación de originalidad

Acta de aprobación de tesis

Autorización de publicación de tesis al repositorio

Autorización final de trabajo de investigación

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de frecuencia y porcentajes sobre la discriminación.....	46
Tabla 2. Distribución de frecuencia y porcentaje vulneración de derechos.....	47
Tabla 3. Distribución de frecuencia en derechos a la inserción laboral.....	48
Tabla 4. Discriminación a los homosexuales en las instituciones públicas.....	49
Tabla 5. Discriminación en el centro laboral	50

Índice de figuras

Figura 1. Distribución de frecuencia y porcentajes sobre la discriminación.....	46
Figura 2. Distribución de frecuencia y porcentaje vulneración de derechos.....	47
Figura 3. Distribución de frecuencia en derechos a la inserción laboral.....	48
Figura 4. Discriminación a los homosexuales en las instituciones públicas.....	49
Figura 5. Discriminación en el centro laboral	50

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Determinar la influencia de la discriminación sexual respecto a la inserción laboral de personas homosexuales y el nivel de afectación en el derecho a la igualdad en la municipalidad provincial de San Martín-Tarapoto en el año 2014” centró su accionar principal en determinar la influencia de la discriminación sexual respecto a la inserción laboral de personas homosexuales en la Municipalidad Provincial de San Martín - Tarapoto, en el año 2014.

El diseño de investigación fue No experimental transversal correlacional. Para el presente caso se consideró el total de la población, debido a que esta es relativamente pequeña, por lo que se procedió a trabajar con 150 trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín, las mismas que formaron parte de la muestra. Las técnicas que se utilizaron fueron la encuesta y la entrevista. Para la validez de los instrumentos se utilizó el criterio de juicio de 3 expertos.

La conclusión a la que se llegó fue, los derechos que se vulneran de las personas homosexuales son: el derecho a la oportunidad de trabajo con un 60% y el derecho a la igualdad con el 40%, según la percepción de los entrevistados. Lo que puedo concluir con este resultado es que, en su mayoría, las personas con la condición de homosexual son vulnerados sus derechos a trabajar libremente o a tener una oportunidad laboral, por la simple razón de una elección sexual, que es de decisión personal y no tiene ninguna relación con sus capacidades o competencias laborales y principalmente con su desempeño laboral. La ley afirma que: El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona, por lo tanto, ninguna persona, tenga la condición sexual que haya elegido, no debe ser mellada, ni disminuida en su derecho a un puesto de trabajo. Además, lo debe hacer con igualdad de condiciones, con los mismos derechos y deberes, así lo prescribe la ley, en su artículo 2 de la Constitución política del Perú.

Palabras claves: Discriminación sexual, derecho a la igualdad, homosexualidad.

ABSTRACT

The present research work entitled "Determine the influence of sex discrimination with respect to the employment of homosexuals and the level of involvement in the right to equality in the provincial municipality of San Martín- Tarapoto in 2014" focused its actions principal in determining the influence of sexual discrimination with respect to the labor insertion of homosexual persons in the Provincial Municipality of San Martín - Tarapoto, in 2014.

The research design was non-experimental cross-correlational. For the present case, the total population was considered, due to the fact that it is relatively small, which is why 150 people from the Provincial Municipality of San Martín. The techniques used were the survey and the interview. For the validity of the instruments, the judgment criterion of 3 experts was used.

The conclusion reached was, the rights that are violated of homosexual people are: the right to work opportunity with 60% and the right to equality with 40%, according to the perception of the interviewees. What I can conclude with this result is that, for the most part, people with homosexual status are violated their rights to work freely or have a job opportunity, for the simple reason of a sexual choice, which is a personal decision and not It has no relationship with their skills or labor competencies and mainly with their work performance. The law states that: Work is a duty and a right. It is the basis of social welfare and a means of realization of the person, therefore, no person, have the sexual condition that has chosen, should not be nicked, or diminished in their right to a job. In addition, it must do so under equal conditions, with the same rights and duties, as prescribed by law, in Article 2 of the Political Constitution of Peru.

Keywords: Sexual discrimination, right to equality, homosexuality.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

En las últimas épocas ha ido acrecentando las cifras de individuos que se relacionan íntimamente de manera abierta con otras personas de su mismo género. Las relaciones íntimas constituyen un tema relevante en la vida de las personas que se desarrolla a lo largo de su existencia. Su fin es resguardar la expansión de las especies y también asegurar una razón de placer físico y psicológico. Romero (2011)

Actualmente, es frecuente advertir en las ciudades una cantidad grande de homosexuales entrando en cargos de gran importancia, por ejemplo, medios de comunicación, cargos gerenciales en empresas importantes, y en otros rubros empresariales públicos y privados. Contrariamente del apogeo que adquirieron, finalmente se ven perjudicados por la caracterización sexual que todos muestran, en la que los papeles, los puestos y los derechos, no mantienen equitativamente, como es el caso de los heterosexuales. Una de las potenciales razones de la distinción por la homosexualidad están vinculadas, a la imposición social, las distintos principios éticos y las disímiles orientaciones religiosas, que propician un resistente dominio social oponiéndose así a la ocasión de entrar y/o desempeñar su papel como sujeto social. Peña (2009)

Estos obstáculos suelen provocar circunstancias degradantes para distintos grupos de personas, permitiendo que la situación de la humanidad se ensombrezca por las operaciones de uno u otro ámbito de la sociedad. La diferenciación a los homosexuales, nacen de los hogares o familias, estos espacios les obligan a vivir el papel del heterosexual arrastrándole a asumir un hogar de heterosexuales. Bajo esta circunstancia, el entorno social les incita a separarse, consiguiendo que se unan con sujetos de su misma situación sexual. Al ubicarse en menor valía ante los demás no incapaces de evidenciar las cuantiosas injusticias que sufren. Según el progreso biológico, las distintas reglas éticas y los diversos credos religiosos, defienden una actitud distinta frente a la condición homosexual, evaluada como delito y pecado. La

condición homosexual cuyos motivos en esta época no fueron visiblemente identificados, algunos le imputan a la genética; sin embargo, otros piensan que es en el entorno en la que el ser humano se despliega.

El homosexual es una persona que sabe bien de prejuizgamientos, discriminación, e incluso aprovechamiento. Los prejuicios sociales manifiestan que la homosexualidad es una rareza congénita y un desliz de la naturaleza y que requiere tratamiento. Ya que es observada como una irregularidad de la personalidad, relacionada con un trastorno mental, a bajos niveles de testosteronas en la etapa peri - natal lo que se entiende como homosexualidad en el hombre. Esta etapa sucede en el cuarto mes de gestación y tarda hasta los dos o cuatro años postnatales, dimorfismo en el hipotálamo y el tamaño de la región INAH-3. Según Cleveland y Kinsey ambos estudiosos comparten la idea de que la homosexualidad no es una enfermedad y que al igual que el heterosexualismo es una conducta aprendida, que está muy relacionada a la cultura. No existe una diferencia entre homosexuales y heterosexuales.

La definición práctica de discriminación que revisé propone ya la formulación de su principio opuesto; pero antes propongo algunas ideas reflexivas. En las definiciones del derecho internacional y del orden jurídico mexicano la discriminación, si bien distinguida como una violación seria a los derechos fundamentales, no se refiere a su duración histórica o a su sucesión causal con sucesos pasados. Esta situación podría considerarse menos problemática; pero la enunciación positiva del derecho a la indiscriminación (si puede, contrariamente, llamarse positiva a la definición de un valor que resalta un término negativo), si sólo se hace en oposición mecánica con tales definiciones, nos conllevaría solamente como una “protección” contra toda restricción al ingreso a conocer los derechos fundamentales, y no contaría con indicación alguna para la eliminación de los obstáculos sociales que colocan a ciertos grupos en situación de vulnerabilidad o que alimentan

el prejuicio y el estigma. El tratar un asunto como la indiscriminación indica desde el principio algunos problemas. Alventosa (2008)

Comprender sobre el hecho de la discriminación está únicamente relacionado a una serie de ideas que explican su aparición, lo defienden, lo demuestran y lo conservan actual dividiendo a la sociedad y ampliando los núcleos de exclusión y marginación cada vez más numerosos que imposibilitan el goce y ejercicio de los derechos fundamentales. Esta condición nos lleva a acoger desde la primera infancia una serie de posturas ideológicas o valores que nos transforman en actores de la discriminación y perpetuadores de la misma al traspasar; pero que podemos romper mediante aprendizajes apropiados.

1.2 Trabajos previos

A nivel internacional

Velásquez, G. (2008). En su trabajo de investigación titulado: *Diversidad sexual y ámbito laboral- guía informativa*. (Tesis de pregrado) Universidad de Chile, Santiago de Chile. Concluyó que:

El ámbito laboral es un espacio de socialización fundamental en la vida de las personas y por tanto el tiempo de trabajo es, por su cotidianidad y por su proximidad, una clave vital para visibilizar, para hacer patente la igualdad, la dignidad de las lesbianas, gays, transexuales y bisexuales. Las históricas reformas legales conquistadas en estos últimos años han sido imprescindibles para avanzar hacia esos objetivos, incluso más allá del estricto reconocimiento de derechos (y deberes), pero, a pesar de lo que pueda pensarse, no son suficiente.

Tras la igualdad legal ha de llegar la igualdad real, la de cada día, de ese día a día el ámbito laboral representa una buena parte. El reto que tienen planteados lesbianas, gays, transexuales y bisexuales es, ahora, conquistar su dignidad, su visibilidad también en esos espacios.

El primer problema que se plantea es la ausencia de tradición en este campo en nuestro país. Ni tenemos estudios suficientes ni continuados, ni hay mecanismos organizativos en las estructuras sindicales y es incipiente el trabajo en estos asuntos desde el asociacionismo estrictamente, a pesar de ello se van dando los primeros pasos.

Pulecio, J. M. (2009). En su trabajo de investigación titulado: *Entre la discriminación y el reconocimiento: las minorías sexuales en materia de educación* (tesis de pregrado). Universidad de Cali- Colombia. Llego a las siguientes conclusiones que:

De lo expuesto se puede concluir que el vacío legal de las minorías sexuales en la legislación educativa colombiana no es sólo un problema de formación de docentes. Si bien éste es un aspecto importante, es vital complementarlo con la inclusión transversal de la perspectiva de género en toda la legislación educativa. Hay que tratar el tema abiertamente en currículos escolares, pero ajustar también la formación de los futuros profesionales de la docencia en conceptos básicos de teoría de género y en sensibilización hacia la diversidad sexual.

Los fines educativos están en mora de desarrollar estrategias como vimos anteriormente, tienen trascendentes antecedentes en los trabajos de García Suárez y Cantor Jiménez. De igual forma es importante que la educación empiece exploraciones y plantee métodos que contribuyan en la comprensión de la sexualidad humana por parte de todos los estudiantes.

Los vacíos en la legislación precisan desarrollos que den un tratamiento especial a los grupos desfavorecidos de minorías sexuales atendiendo a sus características de acuerdo a la región, a la edad, al contexto cultural y étnica según sea el caso. Es necesario recomenzar a cruzar las variables metodológicas del género con otras categorías forjadoras de la identidad personal a la hora de pensar en el diseño normativo.

Romero, D. (2011). En su trabajo de investigación titulado: *Homosexualidad y Familia ¿Integración o rechazo?* (Tesis de pregrado). Universidad de Chile Santiago de Chile. Concluyó que: Tanto en Chile como también en el mundo, las personas con orientación homosexual se están atreviendo a asumir dicha condición en los espacios públicos, lo que ha significado una gran amplitud mediática en relación a dicha temática.

La contingencia que motivó la realización de esta investigación tuvo que ver con la gran resistencia que ha mostrado la sociedad en su conjunto frente a esta situación, en especial los sistemas familiares, los cuales, a pesar de estar en constante interacción y cambio, persisten en continuar transmitiendo los valores propios de las estructuras tradicionales, independientemente de si alguno de sus integrantes no se ajusta dentro de esos parámetros.

Por lo mismo, esta investigación buscó poder identificar el tipo de comportamiento surgido al interior de la familia producto de la revelación de la homosexualidad por parte de un integrante de la misma, además se identificaron los factores incidentes en este tipo de reacción, la cual puede ser integradora, de rechazo e inclusive de indiferencia.

A nivel nacional:

Peña, A (2009). En su trabajo de investigación titulado: *Homosexuales liberados* (tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima, Perú. Concluyó que:

Luego de apreciar lo que es la homosexualidad y sus causas se puede aseverar que la homosexualidad es un indicio de una inestabilidad afectiva que tuvo lugar en la infancia, especialmente, en la relación con el padre o la madre. Pero, sea cual fuera la causa real de esta tendencia, lo importante es saber que no es permanente y que hay esperanza y que hay cientos y miles de homosexuales liberados de esta esclavitud con la

ayuda de un tratamiento psicológico adecuado y, sobre todo, con el poder de Dios, que puede hacer auténticos milagros de conversión. Por eso, vale la pena intentarlo.

Vale la pena hacer un esfuerzo para salir del estilo de vida gay. La inclinación homosexual no es un pecado en sí misma, pero sí lo es la práctica homosexual. Por eso, cada uno debe poner de su parte todo lo posible para vivir una vida de castidad y, si es la voluntad de Dios, llegar a la formación de una familia. Otros lo han hecho, tú también puedes llegar a ello.

Picha, S. (2015). En su trabajo de investigación titulado: *actitudes hacia la homosexualidad en profesionales de la salud* (tesis de pregrado). Universidad Católica de Santa María, Arequipa, Perú. Concluyó que:

Esta investigación explora las actitudes hacia la homosexualidad en profesionales de la salud de la Red de Salud Arequipa - Caylloma (Arequipa Metropolitana). Se trabajó con 330 profesionales de la salud empleando la Escala de Actitudes hacia la Homosexualidad de Barra (2002).

Se encontró que los profesionales de la salud poseen actitudes favorables tanto hacia gays como hacia lesbianas. Las mujeres reflejan actitudes más favorables hacia las personas homosexuales en comparación a los hombres; también se halló que los profesionales de la salud católicos muestran actitudes más favorables tanto hacia gays como hacia lesbianas. Pese a no contar con una relación significativa, se observó que los profesionales más jóvenes, el técnico en enfermería y quienes afirman conocer alguna persona homosexual presentan actitudes más favorables tanto hacia gays como hacia lesbianas.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Discriminación sexual

Alventosa, J. (2008) indica que, la discriminación es entendida; como un anómalo que tiene una peculiaridad compleja, que va

más allá de su relación con términos como apartamiento, marginación, rechazo o privación. Su contraparte es la no-discriminación. No obstante, la trascendencia que conlleva el principio de la no discriminación para la delectación y ejercicio de los derechos humanos, constituye un contenido poco trabajado y por lo mismo poco conceptualizado.

Algunos de los condicionantes subjetivos u objetivos que nos condicionan a prácticas discriminatorias son principalmente:

El Prejuicio: Un primer punto de esta apreciación son los diversos prejuicios fijados, esas opiniones que a la ligera exteriorizamos sin tener un aprecio o noción anterior de la persona, grupo personas o sucesos a los cuales criticamos sin darnos la oportunidad de conocerlos. Los prejuicios son una primera causa de estos actos discriminatorios, constituyen una actitud precipitada y muchas veces mal intencionado que deforma la situación ante nosotros mismos y ante los demás.

Se dice que es discriminación al examinar a quienes son enjuiciados, sin proporcionar muchas veces, la ocasión de una legítima defensa; tocando como un segundo punto de la cadena de la discriminación son los estereotipos, término que proviene de la raíz griega estéreo que significa “molde”; en otras palabras, aquellas imágenes, concepciones y patrones que, al ser aprobados por la colectividad, parecen tener una forma inalterable. Es así que los estereotipos globalizan lo socialmente admitido, lo divulgado como ideal por los medios masivos de comunicación y consolidado por la sociedad de consumo que domine nuestro sistema financiero.

El Dilema de la igualdad: Dentro de la antigua percepción de igualdad, en la Biblia como en los antiguos griegos, el lema de la fraternidad humana y la igualdad procedente de esta es transcendental. Según la creencia de la biblia, el ser humano es

doblemente sucesor de un padre común: empezando de Eva, Adán, y luego Noé, siendo este el padre de todas las razas. Amor e igualdad bajo la ley para ciudadanos y extranjeros es uno de los modelos de la biblia más reiterados. Sócrates (469-399 a.C.) plantea una sociedad equitativa fundada en la propiedad común de los bienes. Aristóteles (384-322 a.C.), en cambio equilibra justicia con igualdad, “Ahora lo que es justo y correcto debe ser interpretado en el sentido de lo que es igual, y muestra al gobierno constitucional” a modo de “un gobierno de hombres libres e iguales”.

La igualdad, no obstante, es una cuestión fácil. Los seres humanos no son iguales por naturaleza. No nacemos con igual inteligencia, salud, fuerza y estilos tampoco nacen con idéntica circunstancias materiales o físicas. Vimos anteriormente, que Aristóteles reconoce la presencia de hombres que son cautivos por naturaleza: “Está claro entonces que algunos hombres son libres por naturaleza, y otros esclavos, y que para estos últimos la esclavitud es conveniente y justa.” La Biblia asimismo se narra a esclavos que se reúsan a ser liberados: “Entonces tomando un punzón, le agujerearás la oreja junto a la puerta, y será esclavo tuyo para siempre.” El barón de Montesquieu, Charles Louis de Secondat, (1689-1755), si bien no acepta el pensamiento de “esclavos por naturaleza”, acepta la imposibilidad e inconveniencia de una igualdad rigurosa: “Aunque una igualdad real es la esencia de la democracia, es tan difícil de establecer que una exactitud extrema al respecto no sería siempre conveniente”. No obstante, el significado actual de equidad nos remite a la súper creación introducida por la Declaración Universal de Derechos Humanos en 1948: haber hecho del principio de igualdad una norma jurídica. Quiere decir que la igualdad no es un hecho, sino un valor determinado frente a la aseveración de la

diversidad que nos forma como familia humana. Es una correspondencia que reúne a cierta clase de personas en la titularidad de aquellos derechos que son reconocidos y confirmados para todos y en igualdad se llaman universales y también fundamentales.

Velásquez (2008), “en esta circunstancia, bajo la figura de los derechos humanos y de las condiciones de nuestros días, la equidad entre las personas” puede comprenderse como igualdad jurídica; en otras palabras, igualdad de derechos para todas las personas. La regla básica de que todas las personas son iguales es el cimiento ético y político de una sociedad democrática. Los individuos son diferentes entre ellos en cuanto a estilo de vida, aptitudes, intereses y otros espacios individuales o sociales. Sin embargo, la equidad como principio demanda que los individuos tengan iguales derechos y las iguales circunstancias de acción y desarrollo, demanda también el respeto a las diferentes minorías y el progreso de una igualdad social distributiva para los colectivos perjudicados. Todas las otras personas deben tener fortalecida la igualdad de oportunidades para lograr el máximo de sus posibilidades en el trabajo, la cultura, aprendizaje o el deporte, en función de sus propios méritos.

La Diversidad: El principio de igualdad ya no se coloca superpuesta a nuestra existencia individual, ya no somos iguales porque somos todas criaturas de Dios, ni aún menos, porque estamos todos proporcionados de razón. Es en el extremo opuesto de todo principio universal que se debe buscar un principio de igualdad, en la voluntad y en el esfuerzo de cada uno por ser diferente a todo lo demás, Somos iguales entre nosotros sólo porque somos diferentes los unos de los otros.

Este pensamiento lograría reunir definiciones de la diversidad. Sin embargo, el vocablo diversidad se usa para referir para cierto elemento, diferente o de rasgo específico que particulariza a las personas, a los grupos y las comunidades, y que demanda el apoyo y el reconocimiento de otras condiciones imprescindibles para certificar una relación armoniosa, incluyente y respetuosa de los derechos y la unidad del género humano.

Las diversidades son una característica compuesta por aquellos atributos determinados que distinguen e particularizan a las personas. Comprender y apreciar la variedad involucra reconocer que la única igualdad que existe entre las personas es la igualdad jurídica, en otras palabras, la igualdad en derechos. ¿Por qué es tan dificultoso razonar la pluralidad o diversidad y más aún respetarla?, Por prejuicios o pre opiniones, estereotipos y estigmas que patrocinan el miedo a lo ignorado, el miedo al qué dirán; la barbarie es el que está presente cuando no se valora la diversidad. Respetar la diversidad tiene que ver con admitir que, dichosamente, existe la incompatibilidad, la variedad que nos libera de la igualdad del molde estereotipado, aquella que nos engrandece como especie humana, como sociedades y pueblos desiguales, símbolos con sus propias idiosincrasias.

Discriminación - Diversidad Sexual: Los individuos que tengan una predilección o disposición sexual desigual de la heterosexual padecen exclusión o discriminación ya que existe una propensión homogeneizante que ampara la heterosexualidad como sexualidad imperiosa y a partir de ella se examinan las demás orientaciones o expresiones.

Las demás manifestaciones de sexualidad surgen como inconclusas, malévolas y en algunas ocasiones como patológicas, criminales e impúdicos. Lo dicho induce a una

respuesta de miedo al peligro imaginado desde el prejuicio incuestionable e intemperante, que al final se traduce en desprecio, odio y rechazo.

Alventosa (2008) La discriminación en contra de los individuos que tienen una predilección u orientación sexual desemejante a la heterosexual se muestra como homofobia que es la antipatía contra las preferencias sexuales, identidades o expresiones de género, contrarias al prototipo de los heterosexuales lo que incluye la lesbofobia y la transfobia.

Cogam (2005), Los individuos que son víctimas de homofobia son separadas, en la escuela, trabajo y en sus propias viviendas. Estos comportamientos tienen repercusiones en exclusión educativa, despidos, rechazo religioso, negación de servicios, estereotipos y estigmas; mostrados públicamente por los medios de comunicación, humillaciones, problemas en la familia, invisibilidad, violencia y en casos excesivos, hasta la muerte.

Lo opuesto es el respeto a la diversidad, esto significa que debemos entender que todas las personas tienen el derecho a elaborar su proyecto personal de vida y que las personas pueden ejercer los derechos y libertades reconocidas; para que todos disfruten del amparo de las instituciones públicas, sin ninguna diferenciación.

La Tolerancia: Este vocablo proviene oriundamente del sustantivo latino tolerancia y puede entenderse como sufrimiento y acción de sobrellevar, soportar o resistir. Otro significado se refiere a aceptar y respetar, mostrarse de acuerdo al conjunto de posturas y dogmas que no se comparten. Asimismo, expresa tolerancia, comprensión, condescendencia y mesura, este puede aceptarse y mostrarse conforme al derecho intelectual y práctico de los otros a convivir con

creencias morales, éticas o religiosas que no se admiten como propias.

En esta época que vivimos, en el que las guerras, el abuso de poder, la violación a los derechos humanos, el hambre y la miseria son el pan de cada día, la paciencia emerge como uno de los salvavidas para mantener con dignidad la vida humana.

En este marco de los derechos humanos, comprendemos que la paciencia es una virtud fundamental, sin ella es imposible el respeto a las diferencias a la diversidad de todas las identidades de los individuos y grupos que componen las diferentes sociedades. Hacer uso de la tolerancia no es ser menos ni más que los demás, ser tolerante es ser comprensivos con las diferencias, es apreciar la diversidad y por ende respetar la dignidad de todas las personas, este principio se convierte en la base de una verdadera democracia y la forma más eficaz de combatir la discriminación.

Andrés (2013) “Uno de los temas más discutidos en nuestra sociedad desde ya varios años y desde el punto de vista jurídico” es la separación arbitraria de homosexuales de las filas de instituciones de la fuerza pública en el Perú y la lucha por la igualdad por sus derechos. Para determinar si jurídicamente tienen estos despidos o rechazos de ingreso un sustento jurídico o pruebas legales constitucionalmente válidos sobre los cuales cimentarse, nos corresponde ejecutar una investigación de los reglamentos internos que presiden las diferentes instituciones de la fuerza pública a nivel nacional, así como examinar la doctrina que ha sido articulada por la Corte Constitucional respecto de casos como los anteriormente enunciados, y de las razones válidas para concluir o impedir la vinculación del personal de instituciones militares o del cuerpo de la Policía Nacional.

Según la Constitución Política Colombiana en su artículo 16 precisa que la homosexualidad o las conductas con orientación femenina o masculina son condiciones propias de su desarrollo independiente de la personalidad de cada ser humano y que este es un derecho de primera generación amparado de manera expresa. Sin embargo, cabe explicar que dentro de ningún apartado de nuestra Carta Política expedida en 1991 se menciona de manera expresa la palabra “homosexual”, ni se hace referencia a la homosexualidad y que todas las construcciones en las que se basa la protección de la misma actualmente son meramente jurisprudenciales.

Rubio (2009) Las Lesbianas, Gay, Homosexuales, Bisexuales y transexuales LGBT son excluidos de los ambientes laborales, pues estos son cada vez más hostiles y hasta violentos, en casos extremos no se les permite el ingreso aduciendo que les generará una imagen negativa. La primera pregunta que les hacen en una entrevista de trabajo es con quién viven; buena parte de las personas homosexuales que están en el clóset y conviven con sus parejas, lo perciben como una discriminación evidente o simplemente para no seguir siendo cuestionado caen en la mentira acomodando la situación tal como lo quieren escuchar los entrevistadores o los compañeros de trabajo.

Eche (2014), manifiesta que es mínimo el caso de los empleados que piensen en la posibilidad de que el nuevo integrante de la empresa no tenga ese estado civil porque simplemente no le interese o porque en Colombia no existe una legislación clara en cuanto a matrimonio entre individuos del mismo sexo. En otras palabras, se parte de la idea de que todos en el mundo son heterosexuales y que, si se logra superar cierto rango de edad, se cree de manera muy general que las personas ya deben estar casadas y con hijos. Da la sensación de que la

orientación por su sexo fuera un indicador de qué tan idónea es el individuo para encargarse de ciertos roles propios de una persona homosexual, tales como: maquillador, decorador o un buen consejero. De igual forma se empieza por la primera falacia de que la población homosexual no tiene hijos ni “vida familiar”, en ciertos casos se ve obligada a quedarse a laborar por más tiempo o a ayudar en cuestiones extra los fines de semana. En algunas oportunidades, la forma de como los individuos LGBT consiguen conservar su empleo en ciertos espacios laborales es sacrificándose de más: laborando horas extras no pagadas.

El derecho laboral es entendido como la rama del derecho que se encarga de regular las relaciones que se forman a raíz del trabajo humano, cuyos principios y normas jurídicas tienen como propósito la tutela de los trabajadores regulando las relaciones entre los individuos de la relación laboral: entre trabajadores, empleadores, sindicatos, Estado. Se trata del conjunto de reglas jurídicas que aprueban el cumplimiento de los deberes de las partes que intervienen en una relación laboral.

El término que más se adecúa es el derecho laboral o derecho del trabajo; ya que antes poseía diferente denominación como por ejemplo; derecho industrial, derecho social, legislación social, legislación industrial y legislación laboral. La determinación de la naturaleza jurídica del Derecho Laboral es de utilidad teórico-práctico evidente para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de infracción por los destinatarios de aquellas.

Según Andrés (2013), una empresa que se encarga de buscar trabajo es accesible para cualquiera que desee encontrar un

oficio apropiado en base a la experiencia laboral previa y habilidades. La inserción laboral es el término utilizado generalmente para referirse a la incorporación de un ciudadano a la actividad económica laboral; Este proceso pudiera coincidir, para muchos miembros de una sociedad moderna, con la etapa juvenil y, por ende, viene a consistir en una transición social que va de posiciones del sistema educativo y de la familia de origen hacia posiciones del mercado laboral y de independización familiar. Así mismo se señala que los sujetos que intervienen en la relación laboral: Los individuos que integran un contrato de trabajo son, el trabajador y el empresario. Dicho contrato se perfecciona con solo la aprobación de las partes.

El trabajador: Son trabajadores quienes: voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”. Se aprecia las diferentes características: Trabajo libre y voluntario, pues la prestación de unos servicios en el marco de un contrato de trabajo que se perfecciona con el consentimiento, de ahí se entiende que el contrato de trabajo se celebra cuando concurre el consentimiento del empleado y del empleador.

El trabajo pagado exige que la prestación voluntaria de servicios sea remunerada por la contraprestación concedida en función de la prestación del servicio que el trabajador ejecutó.

Trabajo por cuenta ajena. Solo se considera trabajador a quien da servicios por cuenta de otra persona. Se ha entendido la ajenidad como ajenidad en los frutos del trabajo o como ajenidad en los peligros del trabajo. La inexistencia de ajenidad en los frutos se presume en los trabajos familiares, a menos que

se manifieste la condición de asalariado, ya que se entiende que la utilidad patrimonial revierte en el medio familiar.

Polo (2009), En cuanto a la capacidad del trabajador para contratar tenemos los siguientes supuestos: Plena capacidad. Pueden contratar la prestación de su trabajo; quienes tengan toda la capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el código civil, es decir, ser mayores de 18 años o emancipados. Los jóvenes de 18 años y mayores de 16 que vivan de forma independiente, con consentimiento de sus padres o tutores o con autorización de la persona o institución que le tenga a su cargo. Capacidad limitada, el menor de 18 años y mayor de 16 no emancipado que desee contratar laboralmente precisa para ello la autorización expresa o tácita de quien ejerza la patria potestad.

Incapacidad. El menor de 16 años tiene prohibida la contratación laboral, siendo así tal contrato nulo. Únicamente se exceptúa de la rigurosa prohibición de trabajar la intervención del menor de 16 años en espectáculos públicos o está autorizado únicamente por escrito y para actos determinados por la autoridad laboral. Prohibiciones. Por razones diversas, como morales o fisiológicas el ordenamiento no permite un concreto acto jurídico a un sujeto que posee en general capacidad de obrar.

El Empresario, es toda persona física y jurídica o comunidades de bienes que obtengan prestación de servicios de trabajadores por cuenta ajena, así como de personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal y legalmente constituidas. El empresario, es aquel que recibe y utiliza los servicios prestados por el trabajador, teniendo presente la expresa facultad de la condición de empresario a la empresa de trabajo temporal respecto del trabajador cedido a una empresa usuaria, donde prestara efectiva y realmente los

servicios. Pueden ser empresarios las personas físicas, jurídicas, comunidades de bienes, y entidades de derecho público y privado.

La Empresa y el centro de trabajo, se entiende por empresa en términos económicos, a la organización de capital y trabajo consignada a la producción y a la intermediación de bienes o de servicios para el mercado; asimismo como organización de los factores de producción (trabajo y capital) con el fin de conseguir ganancias.

Así en cuanto al tamaño de la empresa, al margen de si son pequeñas, grandes o medianas, la cantidad de personas trabajando se tiene en cuenta respecto de los representantes de los trabajadores. Y respecto del sector incide directamente en las condiciones de trabajo bien por efecto de una ley o por la regulación contenida en convenio colectivo. La empresa entendida como unidad económica organizada, puede tener una o varias unidades técnicas, dichas unidades son los centros de trabajo. El requisito de unidad productiva con organización específica hace referencia a que se trata de una unidad de producción en la que se desarrolla una parte de la actividad de la empresa organización propia, autónoma, sin que llegue a ser independiente del conjunto de la empresa y que físicamente se encuentra de forma separada.

Los grupos de empresa: Se entiende por aquel conjunto de sociedades formadas por una sociedad dominante y las dependientes de ella que reúnen determinados requerimientos de grado, dominación y dependencia. En otras palabras, cada empresa tiene su propia personalidad jurídica, pero se acoplan bajo una dirección común (sociedad dominante).

La sociedad que pueda existir entre las empresas asociadas muchas veces son diferentes en cuanto a carácter o naturaleza, así puede existir una relación de equidad o una relación

jerárquica; En la de jerarquía, existe una sociedad matriz y unas sociedades filiales (sociedades multinacionales), en este tipo encontramos el holding, que se trata de un grupo en la cual la relación es horizontal, es decir no se concentra en un mismo sector económico, se diversifica; en nuestro ordenamiento jurídico laboral la regulación del grupo es muy reducida y no se establece expresamente a efectos de la consideración como empresario. Aunque ha sido la jurisprudencia quien ha establecido a efectos laborales el concepto de grupo de empresas como sujeto de las relaciones laborales. Se trata de dilucidar si un trabajador ha desarrollado su actividad en varias empresas del grupo tiene una continuidad de la misma relación laboral.

La Discriminación sexual en la inserción laboral, es definida como apartar o preferencia de trato que, ocurrida con motivo u ocasión de una relación de trabajo, se basa en un criterio de color, sexo, raza, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. No obstante, y pese a la inquietud, son escasas las medidas que se han adoptado para aplacar estas prácticas o por lo menos, han sido poco efectivas. El contorno laboral es un espacio de socialización fundamental en la vida de las personas y por tanto el tiempo de trabajo es por su cotidianidad y por su proximidad vital para visibilizar, para hacer patente la igualdad, la dignidad de las lesbianas, gays, transexuales y bisexuales.

Según Villamil. (2004) ahora les toca vivir el día a día en el ámbito laboral, defendiendo sus derechos laborales con dignidad y búsqueda de respeto. El primer problema que se les plantea es la ausencia de práctica en este campo. No poseen estudios suficientes ni continuados, tampoco existen formas

organizadas en las estructuras sindicales y es incipiente el trabajo en estos asuntos desde el asociacionismo estrictamente legal.

Según Adito (s. f.), manifiesta que, otro dato importante entre los estudios realizados en países latinos resulta difícil descubrir, sobre todo, probar los casos de discriminación con origen en la orientación sexual o la identidad de género. Es común el caso de las mujeres o los inmigrantes son paradigmáticos de esta dinámica. El origen de despido o de cambio de tareas por parte del empleador (sea el empresario o el responsable de recursos humanos) jamás va a ser que la mujer esté en estado de gestación, existirá algún motivo políticamente correcto que valga de justificación, pero en realidad, esté escondiendo la razón real del acoso o el despido laboral.

Por un lado, el recurso a la intimidad para invisibilizar la afectividad y la sexualidad de la persona (sobre todo si no es heterosexual) y por otro la dificultad en la demostración de la discriminación por motivo de orientación o identidad conllevan a comportarse desde el ocultamiento y la represión; de esta manera, se fortalece la hipótesis de la inexistencia del problema que se convierte en estrategia (consciente o inconsciente) no solo de empresarios o responsables de recursos humanos, sino también de los representantes sindicales que indican que no hay homofobia o transfobia dado que no existen homosexuales, bisexuales o transexuales.

Merecen una referencia específica las situaciones de discriminación que sufren las personas seropositivas, como las que son portadoras del VIH como aquellas que se encuentran en algún estado del desarrollo de la enfermedad y se mantiene activa laboralmente. El rechazo o el acoso en el puesto de trabajo puede ser especialmente cruel y será preciso lidiar con

información los prejuicios y con contundencia cualquier presunción de discriminación. Y para eso es necesario que las personas seropositivas estén al tanto de sus derechos y los resortes legales que les protegen.

Derecho a la Igualdad: este principio en su vertiente subjetiva de “power-conferring rule”, otorga a las personas el derecho a ser tratados por igual en la actuación de los poderes públicos, en cuanto la Administración laboral como los órganos judiciales. Se habla así de la igualdad en la aplicación de la ley, cuyo desarrollo jurisprudencial más significativo se ha dado en relación con la actividad judicial. El principio de igualdad no opera, así como mecanismo para asegurar la unidad de jurisprudencia o la uniformidad de la doctrinal legal, sino como instrumento para evitar que un mismo juez o tribunal resuelva de forma contradictoria supuestos de hecho idénticos.

Es por ello que, se señala que el derecho a la igualdad existe cuando una legislación lo contempla y lo avala. Las mujeres por varios años no eran iguales ante la ley (como, por ejemplo, no podían realizar votación). Los esclavos eran personas de inferior categoría y no eran iguales primordialmente por su raza. En varios países, la homosexualidad es motivo de discriminación legal. Estos ejemplos demuestran que el Derecho a la igualdad se contempla en las leyes (principalmente en las legislaciones de naciones democráticas) para intentar que las diferencias por razones de sexo, condición social o raza entre las personas no discriminen. Existe la igualdad de género cuando las leyes y reglamentos garantizan que hombres y mujeres se encuentran en la misma situación, además existe la idea de la igualdad de oportunidades. Este concepto es clave dentro del derecho a la igualdad y significa que, independientemente de nuestras

condiciones personales, todos poseemos la posibilidad de participar en las mismas condiciones que los demás.

Por su carácter práctico o empírico, la discriminación no se precisa en una categoría clara, la diversidad de significados proporcionados a este concepto, que corre el riesgo de limitarse a señalar “posiciones de principio conceptualmente vacías, actitudes morales formales, aplicables a todas las situaciones posibles y a ninguna en particular. Por lo general representa acción y efecto de separar o distinguir unas cosas de otras, en el derecho internacional de los derechos humanos la palabra hace referencia al trato de inferioridad, prejuicios u omisión dado a una persona o grupo de personas por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de filiación, ideológicos y lingüísticos, entre otros.

Existe una definición mucho más amplia aportada por la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de discriminación racial que define a la discriminación como “toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menospreciar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en otra esfera de la vida pública.

Las formas de discriminación, se da por el origen de raza o étnico-cultural; discriminación racial (racismo), por nacionalidad, discriminación a los extranjeros (xenofobia). Por creencias religiosas; discriminación a los creyentes de religiones no oficiales o no mayoritarias en una sociedad, por opiniones políticas; discriminación a los partidos de posiciones políticas contrarias a las dominantes, en una sociedad, por

situaciones económicas; discriminación a las personas de escasos recursos, por su estado de salud; discriminación a las personas que viven con VIH- sida, enfermos mentales, o que viven con cualquier otra enfermedad, por discapacidad; discriminación a las personas que viven con algún tipo de discapacidad, por su edad: discriminación por ser niña, niño, adolescente o persona adulta mayor y por orientación y por último por su referencia sexual: por pertenecer de manera pública o privada a la comunidad lésbica, gay, bisexual y transgénero (LGBT)

La discriminación puede darse de una forma más sutil como, por ejemplo, con comentarios falaces, restricción de oportunidades, actitudes ofensivas etc. Hasta con acciones deliberadas como la negación de servicios, la restricción de derechos, persecuciones, tratos crueles, inhumanos e indignos, inclusive crímenes por odio hacia alguna persona o grupo en particular. Es así que puede existir discriminación institucionalizada, es decir, aquella que se produce desde los gobiernos, hasta discriminación familiar, nacida y fomentada en el núcleo mismo de los hogares.

La discriminación institucionalizada, es decir, la que se genera en el ámbito público, bajo el encargo de los gobiernos, afecta de manera completa los derechos de las personas en los campos de la salud, la vivienda, el trabajo, la educación, el acceso a la justicia, la alimentación, la cultura... en fin, cualquier acción u omisión por parte de los gobiernos que distinga, excluya, limite o niegue algún derecho. Estos actos pueden nacer de cualquier sujeto. Todos en alguna circunstancia, de manera consciente o inconsciente, somos protagonistas o actores de situaciones discriminativas, o sufrirlos sin darnos cuenta y por tal razón aprendemos a verlas como hechos o acontecimientos normales. Siempre existió a lo largo de los tiempos razonamientos

explícitos sobre la presumida superioridad de unos grupos sobre otros, como es el caso de los nazis contra los judíos, los imperios europeos contra los pueblos conquistados americanos, africanos, así como los que hoy en día siguen dominando a pueblos vecinos en nombre del apartheid o la limpieza étnica; en ocasiones la discriminación no es consciente, es una actitud que asimilamos espontáneamente, absorbiéndola de nuestra sociedad. Desde nuestra infancia aprendimos a excluir y marginar a los individuos que nos parecen diferentes, crecemos con varios prejuicios y estereotipos que nos llevan a realizar las formas más sutiles y disimuladas de discriminación que emergen sin darnos cuenta.

La aportación más importante del derecho internacional contemporáneo a los derechos humanos, fue la instrumentación de ordenamientos jurídicos que resguardan a los individuos contra ciertas situaciones consideradas intolerables e inhumanas, manifestadas formalmente en principios universales e inicialmente asociadas en instrumentos jurídicos internacionales elaborados con el propósito de que permanezcan y sean retomados por los países del orden mundial. Hablar sobre la no discriminación como derecho humano resulta todo un desafío, porque hasta nuestros días, a pesar de los avances jurídicos nacionales e internacionales en la materia, somos espectadores de acciones de una sociedad que fomenta la discriminación. Por otro lado, porque los mecanismos de protección de los derechos humanos han sentado muy pocos antecedentes en el tema; debido a que existe la creencia de que el derecho a la no discriminación es un derecho no “justiciable”, en otras palabras, no puede exigirse en un contexto legal y resulta complejo encontrar jurisprudencia sobre el tema.

Es importante mejorar la secuencia de este derecho por medio de la reciprocidad de estrategias a nivel local, nacional e internacional, ya que a partir de estas prácticas podremos desarrollar y fortalecer la exigencia legal de este derecho. Decimos entonces que la no discriminación es un derecho, debido a que pone las situaciones para la construcción de los planes de vida individuales en condiciones de igualdad y dignidad, se halla registrada por el orden internacional y tiene las peculiaridades formales de todo derecho fundamental. Es muy necesario admitir que la discriminación se instituye como una violación evidente a los derechos humanos, para empezar porque al formar los derechos humanos en una integralidad la discriminación está directamente relacionada con la negación a otros derechos, lo que genera un círculo vicioso. Segundo, dado que la no discriminación es un derecho humano, existen hoy por hoy marcos normativos que garantizan y permiten la rendición de cuentas de los Estados. Los derechos humanos se derivan de la relación entre el sujeto y el Estado. Se generan de la obligación jurídica del Estado de regular las relaciones entre sus ciudadanos.

Así, los Estados se muestran responsables no sólo de violar directa o indirectamente los derechos, además de garantizar que los sujetos los ejerzan. Es responsabilidad del Estado generar mecanismos y fortalecer los ya existentes para proteger, defender promover y difundir el derecho a la no discriminación. Debemos entender que, si el derecho a la no discriminación es violado, esta violación debe implicar responsabilidad individual y colectiva respecto de los violadores, y deben ser castigados tanto civil como penalmente.

La discriminación juvenil podría ocasionar grandes daños en el futuro de un país. Los jóvenes en Tarapoto requieren especial atención tanto en el ámbito educativo, laboral y emocional,

entre otras capacidades que le oriente al crecimiento integral de su personalidad. Invertir en los jóvenes no sólo aumenta la calidad de sus condiciones de vida, sino que además extiende las posibilidades de todo el país. Un individuo joven con escasa o ninguna educación, con bajas oportunidades de acceder a trabajos o con sus derechos políticos asiduamente obstruidos enfrentarán problemas para entender la vida social e integrarse en ella porque se sentirá desde el principio separado, rechazado o incluso criminalizado sin razón. Esta forma de pensar se acentúa cuando el rechazo y la separación se deben a causas irrelevantes para la inclusión, como pueden ser el aspecto físico, su edad, el color de piel, la manera de vestirse o la condición económica, por mencionar algunas. Estos aspectos son la base de la discriminación juvenil, que además acostumbran a ir seguidos de prejuicios como la incompetencia o la inmadurez, utilizados por la población adulta, que es la que controla el acceso a mejores oportunidades.

En el distrito de Tarapoto tenemos una ocasión extraordinaria; estamos en un tiempo en que las personas jóvenes componen la tercera parte de la población. Apartarlas, restringir sus derechos y oportunidades, es cerrarles la posibilidad de su reconocimiento como personas, es imposibilitarles el desarrollo para alcanzar una vida cómoda y digna, es dificultarles el desempeño del rol transformador que siempre han tenido.

De manera general se señala que, en el Perú concurre una gran cantidad de personas en la etapa de la adolescencia y la juventud que pasan por el complicado proceso de inclusión a la vida social mediante dos mecanismos fundamentales: la escolaridad y la inclusión al mundo laboral. Por eso, al referirnos a la juventud, las implicaciones de este análisis son en tiempo presente, pero también en futuro. La sociedad adulta asentada en un modelo económico industrial delineó el modo

de vida fundado en la idea de ejecutar una carrera profesional para acceder a un trabajo bien pagado. La idea de éxito en la sociedad está transformándose. Las perspectivas no logradas caen y se convierten en frustración, mientras nuevas posibilidades se abren en el horizonte, de manera que resurgen las ilusiones, y la vida cobra un nuevo sentido en una época empobrecida de esperanza. La meta debe ser edificar una cultura de la no discriminación. Todos conseguimos contribuir a realizar el grandioso proyecto de vida incluyente que tiene el joven al que todos conocemos y apreciamos.

1.3.2 Discriminación sexual en la inserción laboral

Alventosa (2008) La discriminación laboral, lejos de indicar que la discriminación afecta solo a algún grupo determinado de la población lo que sería grave en sí mismo la discriminación aqueja a un gran número de personas por varios motivos, entre ellas, la pertenencia a ciertos grupos. Al hacer daño a las personas mediante la exclusión e impedirles el reconocimiento como personas sujeto de derechos, la discriminación colma también el ámbito de lo individual, e imposibilita construir y mantener relaciones interpersonales basadas en el respeto, la igualdad y el reconocimiento mutuo, necesarios para el desarrollo consistente de la identificación social. Es decir, no es posible construir una sociedad, un Estado, si no se parte del pleno reconocimiento de la igualdad de las personas dedicado en un sinnúmero de instrumentos, nacionales e internacionales, de protección de derechos humanos. Además de los resultados generales, es importante conocer y comprender las dimensiones particulares de la discriminación en relación con las mujeres y con cada uno de los grupos poblacionales, entre ellos, los jóvenes, para los cuales la discriminación se ha presentado de manera histórica, constante y sistemática.

A consecuencia de ella, tales grupos han enfrentado desigualdades fundamentales en cuanto al acceso a derechos y oportunidades para el desarrollo. Se debe reconocer que la discriminación no es un fenómeno de minorías, sino que amplios sectores de la población pueden ver afectados sus derechos por condiciones y características específicas; por ello, el análisis debe procurar que se entiendan las particularidades de ésta en relación con la juventud. Brindar fundamentos para una mayor y mejor comprensión de la discriminación en contra de los jóvenes. Con ello, quienes se ocupan con este sector poblacional tendrán con más herramientas para trazar propuestas, políticas y programas, para atender los problemas y satisfacer las necesidades básicas para la inclusión y el acceso a la igualdad.

1.3.3 Pronunciamientos de la Corte Constitucional respecto del ingreso y ascenso de homosexuales dentro de instituciones públicas

Palau (2005) Entrando de manera más específica a estudiar el contenido de los reglamentos de instituciones militares en nuestro país y los pronunciamientos que respecto del contenido de estos ha proferido la Corte constitucional es pertinente mencionar que en el caso de nuestro país, la Corte Constitucional (Sentencia C-507/99), decidió la Acción pública de inconstitucionalidad contra los artículos 65, 75, 141, 142, 143, 183, 184 y 185 del Decreto 85 de 1989 (Reglamento de Régimen Disciplinario para las Fuerzas Militares), declaró factible el literal c) del artículo 184 de tal decreto, salvo la expresión o sean considerados como delincuentes de cualquier género o antisociales como, drogadictos homosexuales, prostitutas, que fue declarada inexecutable.

Así mismo declaró executable la expresión practicar o propiciar la prostitución contenida en el literal d) del artículo 184 del

Decreto Ley 85 de 1989, así como la expresión Ejecutar actos de homosexualismo, contenida en ese mismo literal, pero bajo el entendido de que se trate de actos sexuales, sean ellos de carácter homosexual o heterosexual, que se realicen de manera pública, o en desarrollo de las actividades del servicio, o dentro de las instalaciones castrenses, propiamente dichas.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cómo se determina la influencia de la discriminación sexual respecto a la inserción laboral de personas homosexuales y cuál es el nivel de afectación en el derecho a la igualdad en la Municipalidad Provincial San Martín - Tarapoto, en el año 2014?

1.4.2 Problemas específicos

Cuál es el diagnóstico sobre la discriminación sexual que sufren las personas homosexuales en el distrito de Tarapoto; en el año 2014

Cuál es situación actual del campo laboral con respecto a la inserción de personas homosexuales del distrito de Tarapoto; en el año 2014

Cuáles son los derechos de las personas homosexuales que se vulneran al no ser consideradas como trabajadores de una institución pública

1.5 Justificación del estudio

Justificación Teórica

Para determinar la influencia de la discriminación sexual respecto a la inserción laboral de personas homosexuales y el nivel de afectación en el derecho a la igualdad en la municipalidad provincial San Martín - Tarapoto en el año 2014, se estableció la teoría de la investigación sobre

la discriminación sexual como fuente de los derechos humanos y civiles.

Justificación Práctica

El tema elegido para la investigación es importante, porque a partir de los resultados obtenidos se recomendó acciones necesarias que permitieron disminuir la discriminación sexual respecto a personas homosexuales y el nivel de afectación en el derecho a la igualdad en la municipalidad provincial san Martín - Tarapoto. Así mismo la presente investigación sirvió de base para futuras investigaciones que se realicen hacia ese segmento social.

Justificación por conveniencia

La actual investigación justifica en cuanto a su conveniencia porque el conocimiento que ya tienen los trabajadores sobre discriminación sexual e inserción laboral respecto a personas homosexuales en la Municipalidad Provincial de San Martín, constituye un factor importante para que éste se motive y pueda alcanzar los objetivos trazados y así ejecutar el proyecto que beneficiara a la comunidad LGBT.

Justificación Social

Adquiere la característica a consecuencia que el tema es de interés, porque de acuerdo a la totalidad de la población, los avances tecnológicos y el desarrollo de la inclusión social debería ser un tema superado, sin embargo, en la actualidad se puede observar lo contrario; ello se manifiesta en que existen casos de personas profesionales de este género y no pueden ejercer su profesión; asimismo jóvenes que quieren salir adelante y que por su condición sexual les niegan esa posibilidad.

Justificación Metodológica

La presente investigación se ejecutó con personas homosexuales y el nivel de afectación en el derecho a la igualdad en la municipalidad provincial San Martín - Tarapoto en el año 2014. Con el objetivo de determinar la influencia de la discriminación sexual respecto a la inserción laboral de este género; aplicando el método descriptivo y el análisis documental, así como el uso de encuestas y entrevistas para obtener los resultados pertinentes.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

La discriminación sexual influye de forma negativa a consecuencia que los derechos de las personas homosexuales se ven vulnerados y ello imposibilita la inserción laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín – Tarapoto

1.6.2 Hipótesis específicos

La discriminación sexual influye de forma negativa en la vida de las personas homosexuales en aspectos personales y profesionales.

La discriminación sexual no influye de forma negativa en la vida de las personas homosexuales en aspectos personales y profesionales.

Existe vulneración del Derecho a la igualdad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín – Tarapoto

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la influencia de la discriminación sexual respecto a la inserción laboral de personas homosexuales en la Municipalidad Provincial de San Martín - Tarapoto, en el año 2014

1.7.2 Objetivos específicos:

Diagnosticar la discriminación sexual de personas homosexuales del distrito de Tarapoto; en el año 2014, mediante la aplicación de una encuesta.

Analizar la inserción laboral de personas homosexuales del distrito de Tarapoto; en el año 2014; a través de una entrevista.

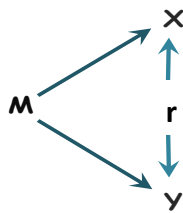
Identificar los derechos laborales que se vulneran de las personas homosexuales al no ser consideradas como trabajadores de una institución pública.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

Este diseño de investigación se puede definir como una estructura u organización esquematizada que acoge el investigador para relacionar y controlar las variables de estudio, (Hernández 2010).

El presente diseño de investigación fue No experimental transversal correlacional y sigue el siguiente esquema:



Dónde:

M: participación laboral de personas homosexuales

X: Municipalidad provincial San Martín - Tarapoto, en el año 2014

Y: discriminación sexual respecto a la inserción laboral de personas

R: Número de casos relacionados a la Discriminación sexual

2.2 Variables, operacionalización

Variables:

Operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Influencia de la discriminación sexual respecto a la inserción laboral de personas homosexuales	La discriminación de género (o sexo) acontece cuando un sujeto es objeto de trato distinto o desigual (discriminación) en situaciones diferentes, en función de su sexo.	La variable se medirá a través de un cuestionario de preguntas practicada a personas homosexuales	Discriminación Limitación Participación laboral	Número de casos relacionados a la Discriminación sexual.	Escala Nominal
Nivel de afectación en el derecho a la igualdad en la municipalidad provincial san Martín - Tarapoto, en el año 2014	Es el derecho que poseen todas las personas para poder ser reconocidos como iguales ante la ley, asimismo de disfrutar de los demás derechos concedidos de manera incondicional, en otras palabras, sin discriminación por motivos de nacionalidad, etnia, creencias o el motivo que fuera.	La variable se medirá a través de una encuesta a la misma población en mención.	Igualdad Homosexualidad Efectos Limitaciones	% de Participación laboral de personas homosexuales.	Escala Nominal

2.3 Población y muestra

TÉCNICAS P	INSTRUMENTO	INFORMANTES O FUENTES
o		
b		
l		
a		
c		
ión:		

Un aspecto trascendental, es precisar con claridad y de modo específico la población, el objetivo de la investigación, y para ello se necesita tener determinadas características de los elementos que posibiliten identificar la pertenencia o no a la población objetivo. (Hernández 2006).

La población estuvo conformada por 150 trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín.

Muestra

La muestra que se seleccionó fue de tipo no probalístico, intencional por conveniencia (Tamayo 1995). Debido a que el estudio estuvo dirigido a una población especializada y pequeña. Es por ello que, se tomó el total de la población como muestra, cuyo número fue 150 trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín.

2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnica:

Las técnicas utilizadas fueron la encuesta y entrevista.

I Entrevistas	Cuestionario de Preguntas	A personas homosexuales comprendidas dentro del distrito de Tarapoto.
t Encuesta	Cuestionario de Preguntas	A personas homosexuales comprendidas dentro del distrito de Tarapoto.
u mentos		

Las técnicas se refieren al camino a través del cual se establecen relaciones o mediaciones instrumentales entre el investigador y el consultor, para la recolección de datos y el logro de los objetivos. En este caso se utilizó encuestas con cinco preguntas y tres entrevistas a trabajadores del Municipio.

Validez

Los instrumentos de investigación fueron validados por tres profesionales especialistas en la materia.

Abog. Grethel Silva Huantumba (Docente Metodólogo)

Mg. Bismarck Cumpa Quiroz (Docente Universidad César Vallejo)

Mg. Luis Felipe Morey Riva (Abogado litigante)

Confiabilidad

Los resultados obtenidos durante la aplicación de técnicas e instrumentos ya indicados, se ha recurrido a informantes y fuentes mencionadas; fueron ingresados al programa computarizados SPSS, Word y Excel. Las informaciones estadísticas fueron presentadas de acuerdo al ordenamiento porcentual, los resultados de dicha información fueron presentadas en tablas.

2.5 Métodos de análisis de datos

A través de los objetivos formulados y características metodológicas, el presente trabajo se desarrolló y se aplicó la escala y el inventario a los 150

trabajadores de la Municipalidad provincial de San Martín cuyos datos se ordenaron en tabla de frecuencia Trabajo de campo.

- Ordenamiento y codificación de datos.
- Tabulación.
- Gráficos estadísticos.
- Análisis e Interpretación.

Forma de Tratamiento de los Datos.

La información recogida se procesó en Office 2013 - Tablas de Excel y coeficiente chi cuadrado a través del SPSS

Forma de Análisis de la Información.

A través de gráfico de circulares y descripción de los resultados de la aplicación del coeficiente de correlación CHI cuadrado.

2.6 Aspectos éticos

Se respetó la información como privado, debido a que no se puso nombre a ninguno de los instrumentos, estos fueron codificados para registrarse de modo discreto y fueron de manejo exclusivo del investigador, guardando el anónimo de la información.

III. RESULTADOS:

Tabla 1

Distribución de frecuencias y porcentajes del tiempo que el encuestado manifestó su homosexualidad.

Años	Frecuencia	Porcentaje
5	40	27%
8	50	33%
10	60	40%
Total	150	100%

Fuente: Encuesta practicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín.

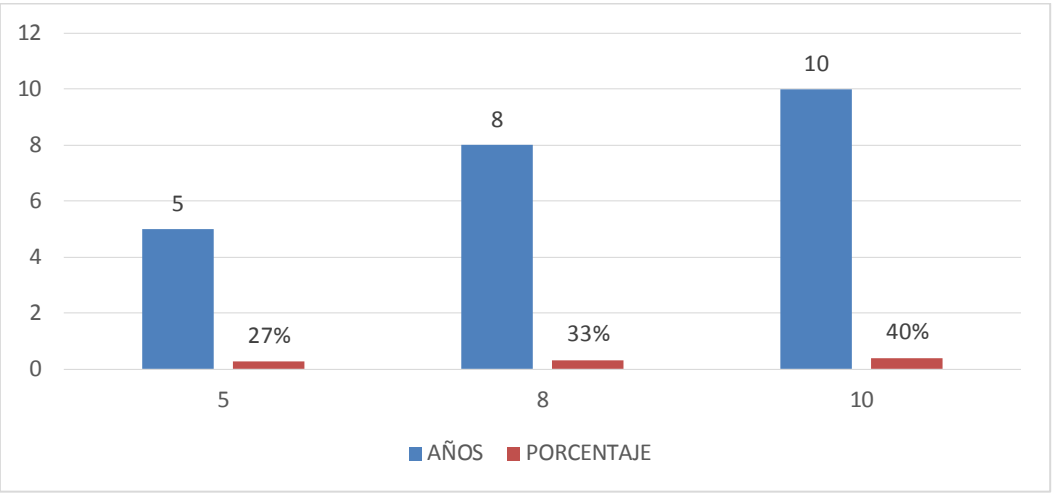


Figura 1. *Distribución de frecuencia y porcentajes de tiempo que el encuestado manifestó su homosexualidad*

Fuente: Encuesta practicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín.

Interpretación

La tabla 1 y figura 1, muestran que hace 10 años los entrevistados manifestaron su homosexualidad, representando así un 40%; hace 08 años el 33% y hace 05 años el 27%.

Tabla 2

Distribución de frecuencias y porcentajes sobre la reacción de los padres al enterarse de la homosexualidad.

Reacción	Frecuencia	Porcentaje
Me botaron de la casa	50	33%
Me castigaron físicamente	70	47%
Me Aceptaron	30	20%
Total	150	100%

Fuente: Encuesta practicada a los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Martín.

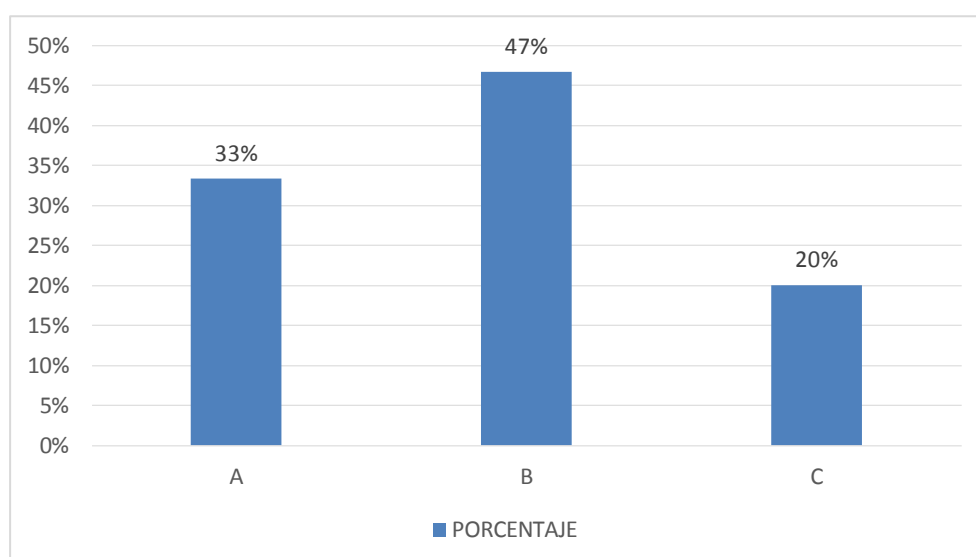


Figura 2. *Distribución de frecuencias y porcentajes sobre la reacción de los padres al enterarse de la homosexualidad*

Fuente: Encuesta practicada a los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Martín.

Interpretación

La tabla 2 y figura 2, nos muestra la reacción de los padres de familia que se enteraron de la homosexualidad de sus hijos, un 47% los castigaron físicamente al encuestado después de revelar su identidad sexual, el 33% fue desalojado de su hogar y solo el 20% fue aceptado.

Tabla 3

Distribución de frecuencias y porcentajes de derechos vulnerados respecto a la inserción laboral

Derechos vulnerados	Frecuencia	Porcentaje
Derecho a la igualdad	60	40%
Derecho a la oportunidad de trabajo	90	60%
Total	150	100%

Fuente: Encuesta practicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín

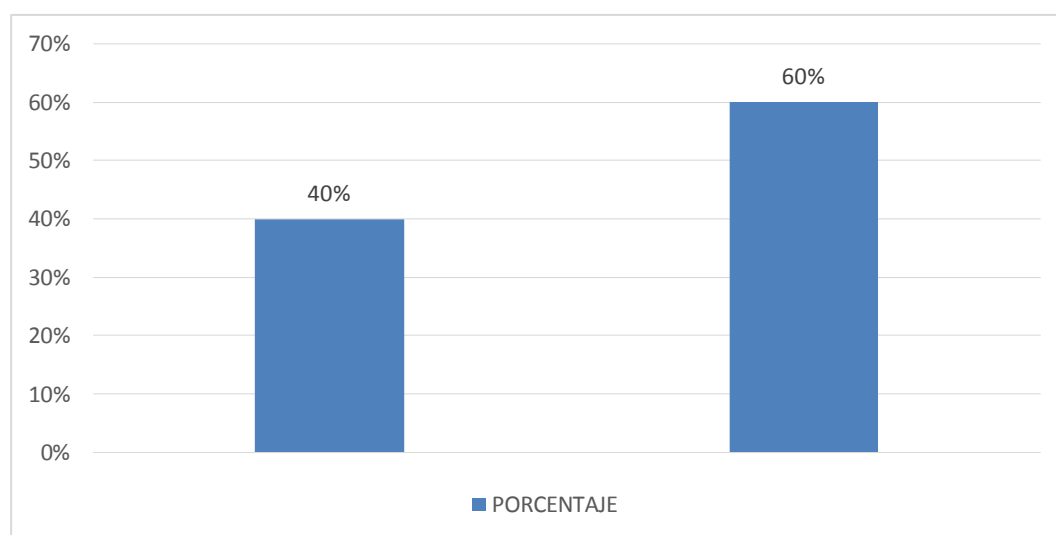


Figura 3. *Distribución de frecuencias y porcentajes de derechos vulnerados respecto a la inserción laboral.*

Fuente: Encuesta practicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín.

Interpretación

La tabla 3 y figura 3, se aprecia que el 60% de las personas que encuesta manifestó que se vulnera el derecho a la oportunidad de trabajo y mientras un 40% dijo que vulneran el derecho a la igualdad.

Tabla 4
Distribucion de frecuencias y porcentajes para ver si existe discriminacion a personas homosexuales dentro de las Instituciones Públicas en la ciudad de Tarapoto.

Discriminación instituciones publicas	Frecuencia	Porcentaje
No	36	24%
Si	114	76%
Total	150	100%

Fuente: Encuesta practicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín

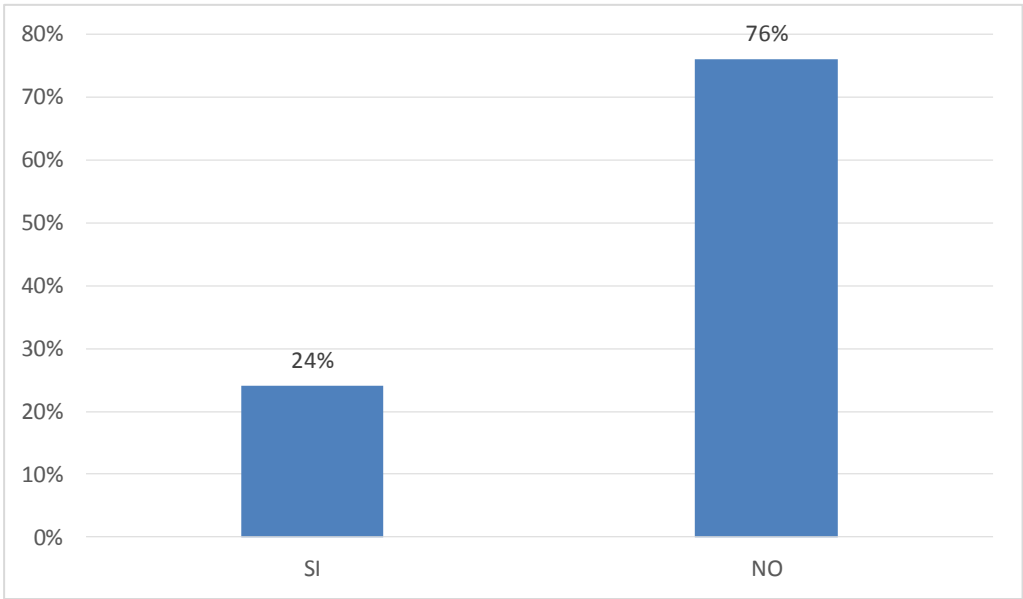


Figura 4. *Distribucion de frecuencias y porcentajes para ver si existe discriminación a personas homosexuales dentro de las Instituciones Públicas en la ciudad de Tarapoto*

Fuente: Encuesta practicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín.

Interpretación

La tabla 4 y figura 4, nos muestra que el 76% de los encuestados refirio que si existe discriminación a personas homosexuales dentro de las instituciones publicas en la ciudad de Tarapoto y que, solo el 24% manifesto lo contrario.

Tabla 5

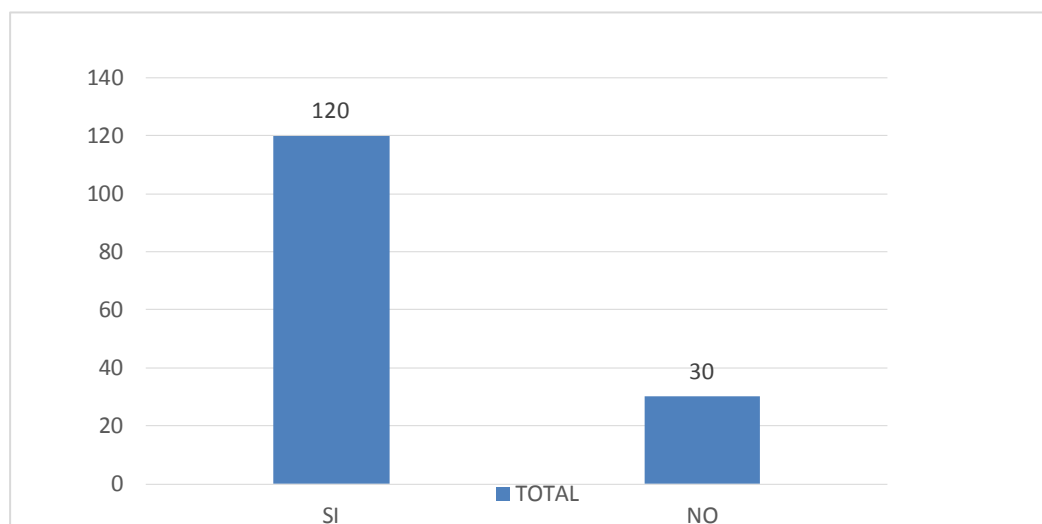
Distribución de frecuencias y porcentajes de discriminación en el centro laboral por su opción sexual.

Discriminación	Frecuencia	Porcentaje
si	120	80%
no	30	20%
TOTAL	150	100%

Fuente: Encuesta practicada a los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Martín.

Figura 5. *Distribución de frecuencias y porcentajes de discriminación en el centro laboral por su opción sexual.*

Fuente: Encuesta practicada a los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Martín.



Interpretación

La tabla 5 y figura 5, Se observa que el 80% de los encuestados se sintió discriminado en su centro laboral por su opción sexual y que solo el 20% manifestó lo contrario.

IV. DISCUSIÓN.

Esta investigación tuvo como propósito general determinar la influencia de la discriminación sexual respecto a la inserción laboral de personas homosexuales y el nivel de afectación en el derecho a la igualdad en la Municipalidad Provincial de San Martín- Tarapoto en el año 2014.

Sobre todo a través de objetivo general determinar la influencia de la discriminación sexual respecto a la inserción laboral de personas homosexuales en la municipalidad provincial de San Martín - Tarapoto, asimismo identificar los objetivos específicos como diagnosticar la discriminación sexual de personas homosexuales en el distrito de Tarapoto; en el año 2014, aplicando encuestas, así como analizar la inserción laboral de personas homosexuales del distrito de Tarapoto; en el año 2014; a través de una entrevista y finalmente identificar los derechos que se vulneran de las personas homosexuales al no ser consideradas como trabajadores de la institución pública.

Posteriormente, se estarán discrepando los principales hallazgos de este estudio. De los resultados obtenidos en esta investigación, pude deducir primero que, la mayoría de los encuestados de nuestra población conoce el fenómeno referente a la Homosexualidad en nuestra región, por ello es de conocimiento público en mencionado problema social por la cual nuestra ciudad afronta.

La mencionada información al pasar los años fue variando, dado que hace algunos años atrás cuando recién se iba conociendo de este fenómeno, nuestra región, nuestra ciudad aún no era partícipe de tanto problema, pero como es de esperarse a medida que un pueblo vaya desarrollándose, trae consigo las enfermedades del mismo, como por

ejemplo el aumento de la homosexualidad día a día, por ello la presente investigación tendrá a bien diagnosticar el porqué de este fenómeno a nivel laboral y quienes son los personajes principales los que se ven afectados.

Es así que se tuvo como resultado respecto al testimonio de los jóvenes y adultos que ostentan de esta opción sexual para poder conocer con mayor exactitud los resultados, por ello ante la pregunta de que si se consideran homosexuales o no en su mayoría se apreció que hoy por hoy tienen un cierto grado de temor al revelar su opción sexual, aun conociendo de ello pueden afirmar a un desconocido que si son homosexuales, de igual manera se le preguntó hace cuánto tiempo se manifestaron como personas homosexuales, arrojando un 40% que ya hace más de 10 años, es decir esta realidad en la actualidad cada día viene aumento y son más los que se suman a esta opción sexual.

Asimismo se tuvo a bien conocer de la reacción de la familia en estos casos, específicamente los padres ante la opción sexual de sus hijos homosexuales, arrojando en un 47% que han sido víctimas de maltratos físicos y un 33 % reconocen que han sido botados de su hogar, con esta realidad podemos colegir que en la actualidad ni los propios familiares, padres, en su mayoría han brindado apoyo a sus hijos, es decir aun la sociedad como tal no acepta del todo este fenómeno, por ello resulta también alarmante el índice de maltratos físicos y psicológicos a jóvenes que mañana serán el futuro del país tras el simple hecho de elegir una opción sexual diferente a la de la mayoría de las personas.

Asimismo se pretende conocer si estas personas con esta opción sexual conocen de que Derechos son vulnerados respecto al ámbito laboral en las instituciones públicas, obteniendo un 60% de estas personas consideran que tienen el mismo derecho a la oportunidad laboral, esto se confirma con nuestras leyes actuales en nuestro país, más aún cuando es la propia Constitución Política del Perú, nuestra norma madre, que en su artículo primero protege a la persona humana y reconoce como un acto de discriminación a aquel que discrimine a otra por su opción sexual.

En nuestra ciudad por tanto tras la encuestas aplicada, se considera en un 76% que pese a lo narrados no existe discriminación dentro de las instituciones públicas, es

decir cuando una persona con esta opción sexual ingresa a trabajar en estas instituciones públicas, son bien recibidos, lo cual no concuerda con lo manifestado por ellos mismo líneas arriba, de ello podemos inferir que una persona homosexual se siente más protegido y en un mejor clima en el ámbito laboral que en el ámbito familiar, ante ello nos preguntamos cómo puede ser esto posible si se considera que son los familiares los primeros en apoyar a sus propios familiares, podemos inferir que no siempre es así.

Por ello, sorprendentemente de los encuestados, consideran que en la ciudad de Tarapoto no existe discriminación a personas homosexuales dentro de las instituciones públicas más aún cuando de lo desarrollado por la doctrina como se describe en el presente trabajo de investigación, son los centros laborales donde existen mayor número de discriminación a estas personas con opción sexual diferente.

En esta misma perspectiva Velásquez, G. (2008) por la FELCTB-CHILE en su estudio titulado Diversidad sexual y ámbito laboral concluye que, el entorno laboral es un espacio de socialización fundamental en la vida de las personas y, por tanto, el tiempo de trabajo es por su cotidianidad y por su proximidad, una clave vital para visibilizar, para hacer patente la igualdad, la dignidad de las personas que optaron una orientación sexual diferente. Las antiguas reformas legales conquistadas en estos últimos años han sido imprescindibles para progresar hacia esos objetivos, incluso más allá del estricto reconocimiento de derechos y deberes, pero a pesar de lo que pueda pensarse, no es suficiente.

Los principios de igualdad y no discriminación son principios que se han recogido en la mayoría de las declaraciones, pactos, convenios y otras disposiciones de carácter internacional y nacional en defensa de los derechos humanos y de los derechos fundamentales de las personas. No obstante, la idea de no discriminación es un concepto abstracto cuyos perfiles no se han establecido claramente en dichos textos. Aunque sí se han ido señalando las causas que determinan tal discriminación. Por su parte en el instrumento aplicado se observa que el 60% de los entrevistados manifestó que se vulnera el derecho a la oportunidad de trabajo y solo el 40% el derecho a la igualdad; así mismo el 76% de los encuestados refirió que si existe discriminación a

personas homosexuales dentro de las instituciones publicas y solo el 24% manifesto lo contrario.

Una problemática que se nos plantea es la ausencia de tradición en este campo en nuestro país. Tampoco poseemos estudios suficientes ni continuados, ni hay mecanismos organizativos en las estructuras sindicales y es incipiente el trabajo en estos asuntos desde el asociacionismo estrictamente, a pesar de ello se van dando los primeros pasos.

En congruencia con los antecedentes de la presente investigación titulados como: Entre la discriminación y el reconocimiento, las minorías sexuales en materia de educación de Pulecio, J.M. (2009) por la Universidad de Colombia, de lo expuesto se puede concluir que, el vacío legal de las minorías sexuales en la legislación educativa colombiana no es sólo un problema de formación de docentes. Si bien éste es un aspecto importante, es vital complementarlo con la inclusión transversal de la perspectiva de género en toda la legislación educativa. Hay que tratar el tema abiertamente en currículos escolares, pero ajustar también la formación de los futuros profesionales de la docencia en conceptos básicos de teoría de género y en sensibilización hacia la diversidad sexual. De otro modo, es importante que la enseñanza comience investigaciones y plantee métodos que contribuyan en la comprensión de la sexualidad humana por parte de toda la comunidad educativa.

Esta investigación actual fue una de las primeras que se desarrolló en nuestra Provincia de San Martín – Tarapoto, en el ámbito del Derecho a la No discriminación de la Homosexualidad y la inserción laboral y del Derecho a la Igualdad que toda persona humana por tener esta condición es meramente titular del mismo, nadie puede ser discriminado por ningún motivo pues ya pasaron tiempos aquello donde se castigaba con muerte a aquello que era diferente a las mayorías, con mayor razón la importancia de reconocer que en la actualidad este ya no debería ser considerado como un problema, pues si lo días cambian es lógico pensar que las sociedades de acuerdo al tiempo y la época también vienen a cambiar y sólo queda a ella misma poder adecuarse a esos cambios, tarea que corresponde a todos y más aún a aquellas autoridades que está en sus manos decidir por el futuro de una región, país, etc.

Los vacíos en la legislación requieren desarrollos que den un tratamiento especial a los grupos poco favorecidos de minorías sexuales atendiendo a sus particularidades de acuerdo a la región, edad, contexto cultural y etnia según se dé el caso. Es necesario empezar a cruzar las variables analíticas del género con otras categorías forjadoras de la identidad personal a la hora de pensar en el diseño normativo

De la misma manera se escribe del tema a nivel internacional contando con el trabajo de Romero D. (2011) por la Universidad de Santiago de Chile con el título de: Homosexualidad y Familia ¿Integración o rechazo? Concluye que, tanto en Chile como en el resto del mundo, las personas con orientación homosexual se están atreviendo a tomar dicha condición en los espacios públicos, lo que ha significado una gran amplitud mediática en relación a dicha temática. La contingencia que motivó la realización de esta investigación tuvo que ver con la gran resistencia que ha mostrado la sociedad en su conjunto frente a esta situación, en especial los familiares, los cuales, a pesar de estar en constante interacción y cambio, permanecen en continuar transmitiendo los valores propios de las estructuras tradicionales, independientemente de si alguno de sus integrantes no se ajusta dentro de esos parámetros. Por lo mismo, esta investigación buscó poder identificar el tipo de comportamiento surgido al interior de la familia producto de la develación de la homosexualidad por parte de un integrante de la misma, además se identificaron los factores incidentes en este tipo de reacción, la cual puede ser integradora, de rechazo e inclusive de indiferencia.

A nivel nacional se señala el trabajo de Peña, A. (2009) por la Universidad Inca Garcilazo de la Vega con el título de: Homosexuales liberados concluyó, que luego de observar lo que es la homosexualidad y sus causas, se puede aseverar que la homosexualidad es un síntoma de un desequilibrio afectivo que tuvo lugar en la infancia, especialmente en la relación con el padre o la madre. Pero, cual haya sido la causa real de esta tendencia lo importante es saber que no es permanente y que existe la esperanza y que hay cientos y miles de homosexuales liberados de esta esclavitud con la ayuda de un tratamiento psicológico adecuado y con el poder de Dios, que puede hacer auténticos milagros de conversión y vale la pena intentarlo; hacer un esfuerzo para salir del estilo de vida gay. La inclinación homosexual no es un pecado en sí misma, pero sí lo es la práctica homosexual.

Haciendo uso del Derecho comparado, podemos indicar que, en otros países como Brasil, Argentina , hoy por hoy, han abierto campos al desarrollo social e inclusión social de estas personas, es acaso que nuestro país no se siente preparado para poder asumir este fenómeno a sabiendas que día a día aumentan en gran cantidad, con los resultados obtenidos, la investigación realizada, las entrevistas aplicadas, resultan todas un tanto contrarias para aplicar en nuestro país, pues aún seguimos siendo un tanto arcaicos en estos temas y por ende no nos encontramos abiertos de mentalmente para poder superarlo en su mayoría, queda entonces demostrar con ello que el presente trabajo muestra una realidad de nuestro ciudad, ciudad que aún no se encuentra del todo liberada de este fenómeno, pues según los datos estadísticos tenemos una gran población de personas homosexuales, las mismas que tienen una vida y necesitan trabajar en distintos puestos de trabajos, no solo instituciones públicas sino en muchos otros lugares, por ello la tarea es de todos y de las autoridades de poder hacer valer el Derechos al Trabajo y a la No discriminación de estas personas por su opción sexual, todos tienen Derecho a la Igualdad, por ende corresponde lo mismo a estas personas.

V. CONCLUSIÓN

- 5.1. Que, mediante la investigación realizada se diagnosticó la situación de discriminación sexual de personas homosexuales del distrito de Tarapoto; en el año 2014, aplicando la encuesta a la población, es decir, de manera independiente a la municipalidad, llegando a identificar un 76% de discriminación y 24 % de no discriminación, según la percepción de los encuestados .Este fenómeno aún no está del todo aceptado como una forma de vida común o normal, pues son los mismos familiares quienes en su mayoría no brindan apoyo a los miembros que optan por esta opción sexual, generando entre la población una gran preocupación pues incrementa el índice de maltratos físicos y psicológicos y por ende de discriminación.
- 5.2. También se pudo analizar la inserción laboral de personas homosexuales del distrito de Tarapoto; en el año 2014; a través de una entrevista realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín, con ello se pudo concluir que, el 60% de personas homosexuales no se ha sentido discriminada al momento de la inserción laboral, muy por el contrario, sienten que se brinda el apoyo necesario para poder desarrollarse de manera profesional, contando con el respeto necesario por la condición sexual que presentan; frente a un 40% que sí se ha sentido en algún momento rechazada por su condición. Muchas de las personas entrevistadas son homosexuales, las mismas que confirman su apoyo por parte de sus compañeros de trabajo, indicando que, son muchas veces sus propios familiares son los primeros en atacarlos y violentarlos.
- 5.3. Concluyo que, los derechos que se vulneran de las personas homosexuales son: el derecho a la oportunidad de trabajo con un 60% y el derecho a la igualdad con el 40%, según la percepción de los entrevistados. Lo que puedo concluir con este resultado es que, en su mayoría, las personas con la condición de homosexual son vulnerados sus derechos a trabajar libremente o a tener una oportunidad laboral, por la

simple razón de una elección sexual, que es de decisión personal y no tiene ninguna relación con sus capacidades o competencias laborales y principalmente con su desempeño laboral. La ley afirma que: El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona (Artículo 22.- Protección y fomento del empleo), por lo tanto, ninguna persona, tenga la condición sexual que haya elegido, no debe ser mellado, ni disminuido en su derecho a un puesto de trabajo. Según la constitución política del Perú (1993) Toda persona tiene derecho:(..) A trabajar libremente, con sujeción a ley. Además, lo debe hacer con igualdad de condiciones, con los mismos derechos y deberes, así lo prescribe la ley, en su artículo 2 de la Constitución política del Perú: “Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”.

VI. RECOMENDACIONES.

5.4. Que, en nuestra región San Martín se aplique ordenamientos municipales o acuerdos entre la población para fomentar acciones que disminuyan la discriminación laboral y la falta de acceso a las oportunidades de trabajo de las personas homosexuales.

5.5. Coordinar con el ministerio de trabajo, la supervisión de las empresas y verificar si se está cumpliendo a carta cabal las leyes de promoción del empleo en la que se prescribe el acceso laboral a todas las ciudadanas, siempre y cuando cumplan con el perfil profesional. No se debe seguir pensando que brindar trabajo a una persona homosexual es hacerle un favor, sino que, se debe hacer cumplir sus derechos de acceso a un puesto de trabajo por mérito profesional.

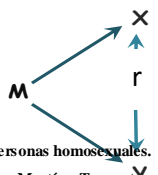
5.6. Promover la creación de campañas y charlas tanto para los propios homosexuales como para la población en general, desde las universidades, instituciones educativas, en cuanto al respeto de la persona y vida de la misma independientemente de su opción sexual, de esta forma romper con el tabú de homosexualidad existente en nuestro país y por ende en nuestra ciudad. Esta información vertida en las charlas debe estar basada en leyes que demuestren que, los derechos a la igualdad y el derecho a un puesto de trabajo, están indicados en normativas legales nacionales serias y formales y se deben hacer cumplir por ser derechos de los ciudadanos, y no le corresponde a nadie decidir si lo cumple o no.

VII. REFERENCIAS

- Ardito, W. (s. f.). *Responsabilidad social empresarial y discriminación*. Recuperada de: <file:///C:/Users/Gretel/Downloads/Dialnet.EntreLaDiscriminacionYElReconocimiento-3293402.pdf>
- Andrés, F. (2013). *Inserción Laboral del Colectivo Sexual*. (1ra Ed). Mendoza – Argentina.
- Alventosa del rio, J. (2008). *Discriminación por orientación sexual e identidad de género en el derecho español*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Amich, C. (2007). *Cultura homosexual, sujeto homosexual y Derechos Humanos*. En Foro, Nueva época, nº 5, p. 199-219.
- Cogam. (2005). *Homofobia en el sistema educativo*. Recuperada de <http://www.felgtb.org/rs/466/d112d6ad>.
- Eche, J.C. (2014). *Constitución de la república y el derecho al matrimonio homosexual*. Recuperada de: <http://www.galanet.eu/dossier/fichiers/Discriminac%EDon%20a%20la%20Homosexualidad.pdf>
- Palau, M. (2005). *Integración de Jóvenes al Mercado Laboral*. (10ma Ed). Asunción - Paraguay: Pearson Educación
- Peña, A. (2009). *Homosexuales Liberados*. (Sexta Edición). Perú: Centro de la Biblioteca Nacional del Perú. Recuperado de http://www.msccperu.org/homosexual/infohomo/homos_liberados.htm
- Polo, C. (2009). *Resiliencia; factores protectores en adolescente de 14 y 16 años* Universidad de Aconcagua. (Tesis de licenciatura en minoridad en familia) Recuperada de: http://bibliotecadigital.uda.edu.ar/objetos_digitales/391/tesis-3103-sobre.pdf

- Romero, D. (2011). *Homosexualidad en la Sociedad*. (6ta Ed). Santiago de Chile: Thomy
- Rubio, J. (2009). *Aspectos sociológicos de la transexualidad*. Nómadas: Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas, nº 21, Recuperada de <http://www.ucm.es/info/nomadas/21/fjrarribas.pdf> (Último acceso 25 de agosto de 2011).
- Velásquez, G. (2008). *Fundamentos de los Derechos Humanos*. (12ma Ed). Santiago de Chile: Mc Graw Hill/Interamericana.
- Villaamil, F. (2004). *La transformación de la identidad gay en España-Madrid*. Los libros de la catarata.

Anexos

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	FUNDAMENTO TEORICO											
<p>General</p> <p>¿Cómo se determina la influencia de la discriminación sexual respecto a la inserción laboral de personas homosexuales y cuál es el nivel de afectación en el derecho a la igualdad en la Municipalidad Provincial San Martín - Tarapoto, en el año 2014? Específico</p> <p>¿Cuál es el diagnóstico sobre la discriminación sexual que sufren las personas homosexuales en el distrito de Tarapoto; en el año 2014?</p> <p>¿cuál es situación actual del campo laboral con respecto a la inserción de personas homosexuales del distrito de Tarapoto; en el año 2014</p> <p>¿Cuáles son los derechos de las personas homosexuales que se vulneran al no ser consideradas como trabajadores de una institución pública?</p>	<p>General</p> <p>Determinar la influencia de la discriminación sexual respecto a la inserción laboral de personas homosexuales en la municipalidad provincial de San Martín - Tarapoto, en el año 2014</p> <p>Específicos</p> <p>Diagnosticar la discriminación sexual de personas homosexuales del distrito de Tarapoto; en el año 2014, mediante la aplicación de una encuesta.</p> <p>Analizar la inserción laboral de personas homosexuales del distrito de Tarapoto; en el año 2014; a través de una entrevista.</p> <p>Identificar los derechos que se vulneran de las personas homosexuales al no ser consideradas como trabajadores de la institución pública.</p>	<p>General</p> <p>La discriminación sexual influye de forma negativa a consecuencia que los derechos de las personas homosexuales se ven vulnerados y ello imposibilita la inserción laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín - Tarapoto.</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none">Hipótesis específica 1H₁: La discriminación sexual influye de forma negativa en la vida de las personas homosexuales en aspectos personales y profesionales.H₀: La discriminación sexual no influye de forma negativa en la vida de las personas homosexuales en aspectos personales y profesionales.Hipótesis específica 2H₁: Existe vulneración del Derecho a la igualdad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín - TarapotoH₀: No existe vulneración del Derecho a la igualdad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín - Tarapoto	<p>DISCRIMINACION SEXUAL</p> <p>Discriminación sexual significa tratamiento diferencial debido al sexo.. Una de éstas es la discriminación laboral, en la cual las no ejercen el mismo derecho que los demás, ya se trate de cuestiones económicas como del estatus de su trabajo.</p> <p>DERECHO A LA IGUALDAD</p> <p>Es aquel derecho que poseen todas las personas a ser reconocidos como iguales ante la ley y disfrutar de los demás derechos otorgados de manera incondicional, es decir, sin discriminación por motivos de nacionalidad, etnia, creencias o cualquier otro motivo.</p>											
DISEÑO DE INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA	VARIABLES DE ESTUDIO	INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS											
<p>El presente diseño de investigación es No Experimental Transversal Correlacionar, y sigue el siguiente esquema:</p> <div></div> <p>Dónde:</p> <p>M: participación laboral de personas homosexuales.</p> <p>x: municipalidad provincial san Martín - Tarapoto, en el año 2014</p> <p>y: discriminación sexual respecto a la inserción laboral de personas</p> <p>r : Número de casos relacionados a la Discriminación sexual.</p>	<p>Muestra Universal o Población Muestral</p> <p>Para la aplicación del instrumento de investigación se tendrá en cuenta a los siguientes:</p> <p>Fuente de información: Municipalidad provincial San Martín - Tarapoto, en el año 2014.</p> <p>Respecto a las personas: La participación laboral de personas homosexuales.</p>	<table><tr><th>VARIABLE</th><th>DIMENSION</th></tr><tr><td rowspan="3">influencia de la discriminación sexual respecto a la inserción laboral de personas homosexuales</td><td>Discriminación</td></tr><tr><td>Limitación</td></tr><tr><td>Participación laboral</td></tr><tr><td rowspan="4">Afectación en el derecho a la igualdad en la</td><td>Igualdad</td></tr><tr><td>Homosexualidad</td></tr><tr><td>Efectos</td></tr><tr><td>Limitaciones</td></tr></table>	VARIABLE	DIMENSION	influencia de la discriminación sexual respecto a la inserción laboral de personas homosexuales	Discriminación	Limitación	Participación laboral	Afectación en el derecho a la igualdad en la	Igualdad	Homosexualidad	Efectos	Limitaciones	<p>Las técnicas utilizadas fueron la encuesta y entrevista.</p>
VARIABLE	DIMENSION													
influencia de la discriminación sexual respecto a la inserción laboral de personas homosexuales	Discriminación													
	Limitación													
	Participación laboral													
Afectación en el derecho a la igualdad en la	Igualdad													
	Homosexualidad													
	Efectos													
	Limitaciones													



INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN- ENCUESTA

Dirigido a jóvenes homosexuales.

Buenos días:

Soy estudiante del X Ciclo de la carrera profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo, me encuentro realizando un trabajo de investigación titulado: DETERMINAR LA INFLUENCIA DE LA DISCRIMINACIÓN SEXUAL RESPECTO A LA INSERCIÓN LABORAL PERSONAS HOMOSEXUALES Y EL NIVEL DE AFECTACIÓN EN EL DERECHO A LA IGUALDAD EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SAN MARTIN - TARAPOTO, EN EL AÑO 2014." Por ello pido a usted su colaboración en esta encuesta de opinión, la cual es anónima.

Agradeceré a usted se sirva contestar las preguntas planteadas con sinceridad posible.

Gracias por su amabilidad

EDAD

SEXO M F

Formulación de Preguntas:

1. ¿Usted desde hace cuánto tiempo se manifestó como homosexual?

a.- Desde hace cinco años

b.-Desde hace 10 años.

c.-Desde hace 08 años.

2.- ¿Cuál fue la opinión de sus padres, respecto de su opción sexual?

3.- ¿Usted se sintió discriminado dentro de su centro laboral por su opción sexual?

a.-Si

b.-No

Si su respuesta fuera positiva. Señale el motivo.

4.- A su criterio. ¿Qué derechos se vulnera respecto de la inserción laboral en las instituciones públicas?

5.- ¿Considera que en la ciudad de Tarapoto, existe discriminación a personas homosexuales dentro de las instituciones públicas?



INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN- ENTREVISTA

Dirigido a jóvenes homosexuales.

Buenos días:

Soy estudiante del X Ciclo de la carrera profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo, me encuentro realizando un trabajo de investigación titulado: DETERMINAR LA INFLUENCIA DE LA DISCRIMINACIÓN SEXUAL RESPECTO A LA INSERCIÓN LABORAL PERSONAS HOMOSEXUALES Y EL NIVEL DE AFECTACIÓN EN EL DERECHO A LA IGUALDAD EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SAN MARTIN - TARAPOTO, EN EL AÑO 2014”, Por ello pido a usted su colaboración en esta encuesta de opinión, la cual es anónima.

Agradeceré a usted se sirva contestar las preguntas planteadas con sinceridad posible.

Gracias por su amabilidad

1. ¿Usted está registrado en el Movimiento Homosexual de Tarapoto - MOHOTA?
2. ¿Considera que el MOHOTA, tiene participación activa frente a casos de discriminación y vulneración de derechos?
3. ¿Considera que otras instituciones del Estado Peruano regula la protección de las minorías sexuales?

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Grethel silva Huamantumba
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Docente Metodólogo
 Instrumento de evaluación : Entrevista
 Autor (s) del instrumento (s) : Margarita del Carmen Salazar Vásquez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Determinar la influencia de la discriminación sexual respecto a la inserción laboral de personas homosexuales en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Determinar la influencia de la discriminación sexual respecto a la inserción laboral de personas homosexuales					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Determinar la influencia de la discriminación sexual respecto a la inserción laboral de personas homosexuales					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL		46				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

ABOG. GRETHEL SILVA
 HUAMANTUMBA CASM N° 396
 Sello personal y firma

Tarapoto, 06 de febrero de 2019



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Bismarck Cumpa Quiroz

Institución donde labora : Universidad César Vallejo

Especialidad : Docente

Instrumento de evaluación : Entrevista

Autor (s) del instrumento (s) : Margarita del Carmen Salazar Vásquez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Determinar la influencia de la discriminación sexual respecto a la inserción laboral de personas homosexuales en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Determinar la influencia de la discriminación sexual respecto a la inserción laboral de personas homosexuales					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Determinar la influencia de la discriminación sexual respecto a la inserción laboral de personas homosexuales					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL					44	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Tarapoto, 06 de febrero de 2019


Sello personal y firma
MG BISMARCK CUMPA QUIROZ
Abogado
CAL: 58072 / CASM: 561
Docente Universitario

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Luis Felipe Morey Riva

Institución donde labora : Estudio jurídico Morey Riva abogados y asociados

Especialidad : Mag. En Derecho Civil

Instrumento de evaluación : Entrevista

Autor (s) del instrumento (s) : Margarita del Carmen Salazar Vásquez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Determinar la influencia de la discriminación sexual respecto a la inserción laboral de personas homosexuales en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Determinar la influencia de la discriminación sexual respecto a la inserción laboral de personas homosexuales					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Determinar la influencia de la discriminación sexual respecto a la inserción laboral de personas homosexuales					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.****PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

47

**MOREY RIVA**

Abogados y Asociados E.I.R.L.

Luis Felipe Morey Riva

ABOGADO

C.A.S.M. 532

Tarapoto, 06 de febrero de 2019

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Grethel silva Huamantumba
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Docente Metodólogo
 Instrumento de evaluación : Encuesta
 Autor (s) del instrumento (s) : Margarita del Carmen Salazar Vásquez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Nivel de afectación en el derecho a la igualdad en la municipalidad provincial San Martín-Tarapoto, en el en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Nivel de afectación en el derecho a la igualdad en la municipalidad provincial San Martín-Tarapoto,					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Nivel de afectación en el derecho a la igualdad en la municipalidad provincial San Martín-Tarapoto,				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

ABOG. GRETHEL SILVA
 HUAMANTUMBA CASM N° 396
 Sello personal y firma

Tarapoto 06 de febrero de 2018

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****III. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Bismarck Cumpa Quiroz
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Docente
 Instrumento de evaluación : Encuesta
 Autor (s) del instrumento (s) : Margarita del Carmen Salazar Vásquez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Nivel de afectación en el derecho a la igualdad en la municipalidad provincial San Martín-Tarapoto, en el en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Nivel de afectación en el derecho a la igualdad en la municipalidad provincial San Martín-Tarapoto,					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Nivel de afectación en el derecho a la igualdad en la municipalidad provincial San Martín-Tarapoto,					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto 06 de febrero de 2018

Sello personal y firma

M. BISMARCK CUMPA QUIROZ
 Abogado
 CAL: 58072 / CASM: 561
 Docente Universitario

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: : Luis Felipe Morey Riva

Institución donde labora : Estudio jurídico Morey Riva abogados y asociados

Especialidad : Mag. En Derecho Civil

Instrumento de evaluación : Encuesta

Autor (s) del instrumento (s) : Margarita del Carmen Salazar Vásquez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Nivel de afectación en el derecho a la igualdad en la municipalidad provincial San Martín-Tarapoto, en el en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Nivel de afectación en el derecho a la igualdad en la municipalidad provincial San Martín-Tarapoto.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Nivel de afectación en el derecho a la igualdad en la municipalidad provincial San Martín-Tarapoto.				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47



MOREY RIVA
 Abogados y Asociados E.I.R.L.
 Luis Felipe Morey Riva
 ABOGADO
 C. R. S. M. 593

Sello personal y firma

Tarapoto 06 de febrero de 2018



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTIN

Jr. Gregorio Delgado N° 260- Tarapoto

Tarapoto. 02 de junio del 2015

Señor (a):

Universidad Cesar Vallejo - Tarapoto,

PRESENTE.-

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para poner en conocimiento mediante la presente, que hago constar que la estudiante **Margarita del Carmen Salazar Vásquez** de la Universidad Cesar Vallejo sede Tarapoto, realizó la investigación de su tesis titulada, "Determinar la influencia de la discriminación sexual respecto a la inserción laboral de personas homosexuales y el nivel de afectación en el derecho a la igualdad en la municipalidad provincial de San Martín - Tarapoto en el año 2014". En año que se menciona en el título mismo.

Atentamente.

Luis Enrique Gonzales Murrieta

Promotor de participación ciudadana



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE TESIS**


Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 14 de 14

Yo, **Luis Roberto Cabrera Suárez**, docente de la Facultad de Derecho y Escuela de Derecho de la Universidad César Vallejo - Tarapoto, revisor de la tesis titulada.

"DETERMINAR LA INFLUENCIA DE LA DISCRIMINACIÓN SEXUAL RESPECTO A LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS HOMOSEXUALES Y EL NIVEL DE AFECTACIÓN EN EL DERECHO A LA IGUALDAD EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN- TARAPOTO, EN EL AÑO 2014", de la estudiante **SALAZAR VÁSQUEZ MARGARITA DEL CARMEN**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 09 de enero de 2019




Luis Roberto Cabrera Suárez
ABOGADO
ICAL. 5448

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	--	--------	-----------

Feedback Studio - Google Chrome
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1071007746&io=1072240948&s=3&lang=es

feedback studio
Tesis
-- /0
30 de 30
?

Preparando la


UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

“Determinar la influencia de la discriminación sexual respecto a la inserción laboral de personas homosexuales y el nivel de afectación en el derecho a la igualdad en la municipalidad provincial de San Martín- Tarapoto en el año 2014”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTORA:
Margarita ~~del Carmen~~ Salazar Vásquez.

ASESOR:
~~Dra~~ Grethel Silva Humantumba.

Resumen de coincidencias

20 %

1	repositorio.ucv.edu.pe	4 %
2	docplayer.es	4 %
3	www.leyex.info	1 %
4	infoespacio.net	1 %
5	www.conapred.org.mx	1 %
6	directorio.cd hdf.org.mx	1 %
7	ileanazoe.blogspot.com	1 %

Página: 1 de 65
Número de palabras: 15312

Text-only Report
High Resolution
Activado

12:14
03/02/2019



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 33

Yo **SALAZAR VÁSQUEZ MARGARITA DEL CARMEN**, identificada con DNI N° 45272432 egresada de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo, autorizo (x), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **"DETERMINAR LA INFLUENCIA DE LA DISCRIMINACIÓN SEXUAL RESPECTO A LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS HOMOSEXUALES Y EL NIVEL DE AFECTACIÓN EN EL DERECHO A LA IGUALDAD EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN- TARAPOTO, EN EL AÑO 2014"**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

FIRMA

DNI: 45272432

FECHA: 09 de enero del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE:

Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Margarita del Carmen Salazar Vásquez

INFORME TÍTULADO:


“Determinar la influencia de la discriminación sexual respecto a la inserción laboral de personas homosexuales y el nivel de afectación en el derecho a la igualdad en la municipalidad provincial de San Martín- Tarapoto en el año 2014”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Abogado

SUSTENTADO EN FECHA: 06 de julio de 2015

NOTA O MENCIÓN: 18


Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara
DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN
UCV - TARAPOTO